

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Уварова Лиана Федоровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.12.2023 17:57:58

Уникальный программный ключ:

b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a

**Частное образовательное учреждение  
высшего образования  
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ  
ИНСТИТУТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Б1.О.21 УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника  
Бакалавр

Форма обучения  
очно-заочная

Санкт-Петербург, 2022

Фонд оценочных средств составлен с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

**Составитель:** д-р эконом.наук, проф. Ким О.Л.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры  
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза  
15.06.2022 г., протокол № 6.

# 1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

## 1.1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Способен осуществлять анализ и синтез информации в соответствии с поставленной задачей
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует знание норм социального взаимодействия для работы в команде
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости

**Текущий контроль студентов.** При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

### Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет

	стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны
--	---

**Промежуточная аттестация студентов.** При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента во время итогового контроля по дисциплине определяется его учебными достижениями в семестровый период, результатами рубежного контроля знаний и ответом на экзамене.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

### Оценивание студента на экзамене

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, неудовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, хорошо	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, отлично	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

## **2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

1. (УК-1) Кейс. Проанализируйте ситуацию и выполните задания. В 2007 г. О. Изюмцева, HR-директор группы компаний по производству текстиля «Чайковский текстиль», искала человека, который мог бы занять должность менеджера по работе с клиентами. В качестве основного требования к идеальному кандидату выдвигались умение выстраивать отношения с людьми и обладание большим личным обаянием, чтобы привлекать клиентов. В организации практикуется система испытательного срока (1 месяц). Человек, которого приняли на данную должность, вначале очень хорошо сумел себя показать. Поначалу сотрудник отлично справлялся с работой, но уже через месяц стало заметно, что он устает от общения с людьми и постепенно снижается эффективность его работы.

1) Какое кадровое решение следует предпринять руководству фирмы в отношении описываемого сотрудника?

Варианты ответа:

- 1) Уволить сотрудника;
- 2) Отправить сотрудника на коммуникативный тренинг;
- 3) Отправить сотрудника в отпуск без содержания;
- 4) Отправить сотрудника в очередной оплачиваемый отпуск.

2) Комплекс профессиональной и социальной ориентации работника, взаимное приспособление работника и организации, которое основывается на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда называется ...

2. (УК-1) Кейс. Проанализируйте ситуацию и выполните задания. Руководство ООО «Факториум» в отношении персонала осуществляет следующие действия: шесть сотрудников, имеющих лучшие результаты за выполненную работу по итогам, подведенным за квартал, награждаются премией в размере двойного оклада; фото лучшего работника вывешивают на доске почета предприятия; к зарплате предусмотрена надбавка в размере 2% от личных продаж. В ООО «Адмирал» кадровая политика руководства предполагает реализацию следующего: лишение премии каждого не выполнившего месячный план по реализации, запрет покидать рабочее место до завершения формирования годового отчета; предложение написать заявление об увольнении при несогласии с условиями работы.

- 1) Определите тип мотивации, применяющейся в ООО «Факториум» и ООО «Адмирал».
- 2) Мотивирование применяется с целью...

Варианты ответа:

- 1) повышения производительности труда;
- 2) подбора сотрудников;
- 3) определения производственных нормативов;
- 4) повышения качества трудовой жизни.

3. (УК-1) Кейс. Проанализируйте ситуацию и выполните задания. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности.

- 1) На Ваш взгляд, следует:

Вариант ответа:

- 1) отказать ему в приеме на работу;
- 2) принять с испытательным сроком;
- 3) принять без испытательного срока;
- 4) принять, но с более низким жалованием;
- 5) порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта.

2) Процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем и оценки того, в какой степени эта потребность может быть удовлетворена, называется...

4. (УК-1) Кейс. Проанализируйте ситуацию и выполните задания. В отделе предприятия работает 10 сотрудников, в числе которых Иванов, воспитывающий двенадцатилетнего ребенка без матери, Сидорова, которая вместе с мужем воспитывает ребенка 15 лет, и Калашникова в возрасте 59 лет.

- 1) Кого из сотрудников: Иванова, Сидорову или Калашникову не получится сократить?
- 2) Уход работников с предприятия как по собственной инициативе, так и по инициативе администрации называется...

5. (УК-1) Кейс. Проанализируйте ситуацию и выполните задания. В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

- 1) Классифицируйте конфликт по характеру участников.
- 2) Проанализируйте представленные ниже рекомендации руководителю по предотвращению конфликтных ситуаций. В какой из рекомендаций допущена ошибка. Исправьте ее. В ответе укажите правильную формулировку этой рекомендации.

1. Следует осуществлять подбор и распределение сотрудников по должностям в соответствии с их профессиональными и личностными психологическими качествами.

2. В некоторых случаях позволяйте нарушать свое единоначалие.

3. Выступайте на защиту своих сотрудников в случае возникновения угрозы извне.

6. (УК-1) Проанализируйте факторы, определяющие основные стили руководства. И заполните таблицу.

А – на основе указаний сверху или мнения группы;

Б – на основе консультаций с подчиненными;

В – единоличный.

Факторы сравнения	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Способ принятия решений	1	2	3

Варианты ответа:

- 1) 1А, 2Б, 3В;
- 2) 1В, 2Б, 3А;
- 3) 1Б, 2В, 3А;
- 4) 1В, 2А, 3Б.

7. (УК-1) Проанализируйте факторы, определяющие основные стили руководства. И заполните таблицу.

А – полностью в руках исполнителей;

Б – полностью в руках руководителя;

В – в соответствии с полномочиями.

Факторы сравнения	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Распределение ответственности	1	2	3

Варианты ответа:

- 1) 1А, 2Б, 3В;
- 2) 1В, 2Б, 3А;
- 3) 1Б, 2В, 3А;
- 4) 1В, 2А, 3Б.

8. (УК-3) Трудовая адаптация – это...

Варианты ответа:

- 1) Приспособление работника к новым организационно-экономическим условиям труда;
- 2) Взаимное приспособление работника и организации путем постепенного привыкания сотрудника к новым условиям;
- 3) Взаимное приспособление работника и организации к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда в результате которой работник постепенно приспосабливается в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда;
- 4) Приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются.

9. (УК-3) Выделяются следующие направления трудовой адаптации:

Варианты ответа:

- 1) Первичная, вторичная;
- 2) Открытая, закрытая;
- 3) Внешняя, внутренняя;
- 4) Профессиональная, социальная.

10. (УК-3) Что характеризует социальная структура персонала?

Варианты ответа:

- 1) Классификацию работников в зависимости от выполняемых функций;
- 2) Количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы;
- 3) Состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;
- 4) Совокупность групп, классифицированных по признакам, определяющим общественное положение человека: возраст, образование, семейное положение.

11. (УК-3) На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?

Варианты ответа:

- 1) рост;
- 2) стабилизация;
- 3) становление;
- 4) зрелость.

12. (УК-3) Наличие каких качеств способствует формированию сплоченной группы (не менее 2 вариантов ответов)?

Варианты ответов:

- 1) Умение слушать, сочувствовать;
- 2) Желание доминировать;
- 3) Безапелляционные заявления;
- 4) Умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы;
- 5) Стремление избежать конфликтов.

13. (УК-3) Наличие каких качеств препятствует формированию сплоченной группы (не менее 2 вариантов ответов)?

Варианты ответов:

- 1) Умение слушать, сочувствовать;
- 2) Готовность помогать другим людям;
- 3) Привычка быть всегда правым;
- 4) Безразличие;
- 5) Потребность быть победителем.

14. (УК-3) О каком виде адаптации идет речь: «Приспособление к относительно новому человеческому объединению, нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе»?

Варианты ответа:

- 1) Социально-психологическая;
- 2) Профессиональная;
- 3) Организационная;
- 4) Первичная.

15. (УК-3) Расположите этапы управления трудовой адаптацией в хронологическом порядке:

- 1) Анализ целей, потребностей, ожиданий новых работников;
- 2) Введение новых работников в коллектив;
- 3) Контроль адаптации;
- 4) Прием и прогноз стабильности новых работников;
- 5) Обобщение материалов о ходе адаптации новых работников;
- 6) Ликвидация причин конфликтных ситуаций или недовольства.

16. (УК-6) Если работника повышают в должности, что сопровождается более высоким уровнем оплаты труда, то такой вид карьеры называется...

Варианты ответа:

- 1) специализированной;
- 2) вертикальной;
- 3) горизонтальной;
- 4) ступенчатой.

17. (УК-6) Повышение квалификации – это:

Варианты ответа:

- 1) получение нового специального образования, которое predeterminedено потребностями научно-технического прогресса и социального развития;
- 2) совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;



- 3) получение нового специального образования, совершенствования знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности;
- 4) обучение, которое направлено на развитие личностных и социально-психологических качеств работника.

18. (УК-6) Деловая карьера – это:

Варианты ответа:

- 1) перемещение работника на должностях в организациях;
- 2) трудовой путь человека;
- 3) перемещение работника по ступеням служебной лестницы или последовательное изменение занятий как в рамках одной организации, так в рамках одной организации, так и на протяжении жизни;
- 4) перемещение работника по степеням служебной лестницы или последовательное изменение занятий в рамках одной организации.

19. (УК-6) Кейс. Какое кадровое решение необходимо предпринять в следующих ситуациях:

- 1) Сотрудница после долгого перерыва в работе, связанного с декретным отпуском, вышла на работу;
- 2) После обновления компьютерных программ сотрудникам предстоит работать на компьютерах, где установлено иное, чем ранее программное обеспечение;
- 3) После обновления оборудования сотрудникам предстоит работать на станках, ранее не использовавшихся;
- 4) Если произошли значительные изменения в законах и других нормативных актах, которые регулируют вашу деятельность.

20. (УК-6) Переподготовка персонала – это:

Варианты ответа:

- 1) получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации;
- 2) учеба, которая направлена на развитие, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности;
- 3) получение нового специального образования, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности;
- 4) учеба, которая направлена на развитие личных социально-психологических качеств работника

21. (УК-6) Развитие персонала, это:

Варианты ответа:

- 1) процесс непрерывной учебы работников, управления деловой карьерой персонала, планирования и подготовки кадрового резерва;
- 2) продвижение по службе с условием изменения сферы деятельности в пределах отдельных функциональных подразделов;
- 3) назначение на должность, которая обеспечивает адекватную к качествам работника заработную плату;
- 4) постепенное вхождение работника в рабочую среду.

22. (УК-6) Становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста по своему делу, которое происходит в течение всего его трудовой жизни, это ...

23. (УК-6) Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний). Выберите два варианта ответа:

Варианты ответов:

- 1) работа в группе;
- 2) ученичество и наставничество;
- 3) лекция;
- 4) деловые игры;
- 5) самообучение.

24. (ОПК-3) Проанализируйте кадровые решения и перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (не менее двух правильных ответов).

Варианты ответов:

- 1) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
- 2) обучение;
- 3) горизонтальное перемещение;
- 4) вознаграждение сотрудника;
- 5) понижение в должности;
- 6) аттестация сотрудника.

25. (ОПК-3) В ходе решения стратегических и оперативных управленческих задач в качестве основных методов обучения персонала на рабочем месте используются... (укажите ровно 2 правильных ответа).

Варианты ответов:

- 1) Проведение деловых игр;
- 2) Формирование групп по обмену опытом;
- 3) Методы усложняющихся задач;
- 4) Направленное приобретение опыта.

26. (ОПК-3) Кадровое планирование включает такие направления как... (укажите ровно 3 правильных ответа).

Варианты ответа:

- 1) Определение потребности в персонале;
- 2) Стратегии управления персоналом;
- 3) Разработка программ и мероприятий по развитию персонала;
- 4) Мероприятия оперативного управления организацией в целом.

27. (ОПК-3) Недостатками набора персонала из внешних источников являются...

Варианты ответа:

- 1) Снижение активности рядового работника;
- 2) Более высокие затраты на привлечение кадров;
- 3) Слишком широкие возможности выбора;
- 4) Длительный период адаптации.

28. (ОПК-3) К каким методам управления персоналом относится установление моральных санкций и поощрений поведения работников предприятия?

Варианты ответа:

- a. Организационным;
- b. Административным;
- c. Социально-психологическим;
- d. Экономическим.

29. (ОПК-3) Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня, ряда иных конфликтных ситуаций обычно могут быть устранены

(при сохранении кадрового состава) путем...

Варианты ответа:

- a. Увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
- b. Усиления контроля и дисциплинарных мер;
- c. Повышения привлекательности работы;
- d. Улучшения условий труда.

30. (ОПК-3) Постоянная угроза увольнения сотрудника за несоответствие занимаемой должности, как способ разрешения производственного конфликта, может привести к....

Варианты ответа:

- a. Снижению степень конфликтности личности;
- b. Увеличению эффективности труда;
- c. Увеличению преданности организации;
- d. Уменьшению преданности организации.

### КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

- 1. 1) 2; 2) трудовой адаптацией
- 2. 1) ООО «Факториум» - положительная мотивация; ООО «Адмирал» - отрицательная мотивация. 2) 1, 4.
- 3. 1) 2. 2) планированием персонала.
- 4. 1) Иванова. 2) текучестью кадров.
- 5. 1) межличностный. 2) 2. Никогда не позволяйте нарушать свое единоначалие.
- 6. 2
- 7. 3
- 8. 3
- 9. 1
- 10. 4
- 11. 3
- 12. 1, 4, 5
- 13. 3, 4, 5
- 14. 1
- 15. 4, 1, 2, 3, 6, 5
- 16. 2
- 17. 2
- 18. 3
- 19. отправлять работников на курсы повышения квалификации
- 20. 1
- 21. 1
- 22. профессиональная карьера
- 23. 1, 4
- 24. 2, 3
- 25. 3, 3
- 26. 1, 2, 3
- 27. 2, 4
- 28. 3
- 29. 2
- 30. 4

### 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

**Текущий контроль студентов.** Текущий контроль студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

**Промежуточная аттестация студентов.** Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом в период зачетно-экзаменационной сессии.

Студенты допускаются к экзамену в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в рабочей программе дисциплины.

Экзамен принимает преподаватель, читавший лекционный курс.

Оценка знаний студента на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на экзамене.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.