Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом»

Направление подготовки 21.04.02 «Землеустройство и кадастры»

Направленность «Территориальное планирование и землеустройство»

Квалификация выпускника: магистр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом»

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-3.1; УК-3.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	2
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	3
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 2-балльной шкалой: «зачтено», «не зачтено».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения	
		«не зачтено»	«зачтено»
1	2	3	4
УК-3 (УК-3.1)	Знать: методы формирования и совершенствования приемов организации труда и управления, условия и особенности формирования групп, команд в организации, стили и способы управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.	Фрагментарные знания методов формирования и совершенствования приемов организации труда и управления, условий и особенностей формирования групп, команд в организации, стилей и способов управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели / Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания методов формирования и совершенствования приемов организации труда и управления, условий и особенностей формирования групп, команд в организации, стилей и способов управления различными коллективами исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
	Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе.	Фрагментарное умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе. / Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; предвидеть возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе.
	Владеть: навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.	Фрагментарное владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды. / Отсутствие навыков	Успешное и систематическое владение навыками анализа работ и проведения анализа рабочих мест, приемами личностного и профессионального взаимодействия в коллективе при обмене информацией, знаниями и опытом с членами команды.

1	2	3	4
УК-3 (УК-3.2)	Знать: основы организации труда и управления, сущность и закономерности управления структурными подразделениями, основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников.	Фрагментарные знания основ организации труда и управления, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников/ Отсутствие знаний	Сформированные и систематические знания основ организации труда и управления, сущности и закономерностей управления структурными подразделениями, основных методов и приемов планирования, организации, мотивации и координации деятельности структурных подразделений и отдельных сотрудников
	Уметь: распределять между работниками задания по выполнению работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.	Фрагментарное умение распределять между работниками задания по выполнению работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения/ Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение распределять между работниками задания по выполнению работ исходя из их должности, опыта работы, знаний и умений; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; применять способы и методы управления структурными подразделениями; прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения.
	Владеть: методами командного управления, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Фрагментарное владение методами командного управления, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели/ Отсутствие навыков	Успешное и систематическое владение методами командного управления, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета

В качестве критерия оценки знаний студентов используется следующая система:

«Зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

2. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Тесты текущего контроля

Раздел 1

1.Первый научный подход к анализу организаций и процессу управления ими приписывают:
1) Харрингтону Эмерсону – «Двенадцать принципов эффективности»
2) Фредерику У. Тейлору – «Принципы научного управления»
3) Анри Файолю – «Общее и практическое управление»
4) Богданову А.А. – «Тектология. Всеобщая организационная наука»
5) Лютеру Гьюлику – «Заметки о теории организации»

2.Автором теории административного поведения является:
1) Х. Эмерсон
2) Г. Саймон
3) Д. Норт
4) Г. Минтцбрг
5) П. Дракер

3.Характерной чертой организации является:
1) комплексность
2) департаментализация
3) формализация
4) координация
5) соотношение централизации и децентрализации

4.Какие системы характеризуются обязательным наличием человека в совокупности взаимосвязанных элементов?
1) технические
2) автоматические
3) автоматизированные
4) биологические
5) социальные

5.Поведение сложной системы во многом определяется:
1) подсистемой низшей организованности
2) подсистемой высшей организованности
3) управленческим воздействием
4) стратегией развития

6.Высокая значимость линейного руководства и слабость функционального управления характерны для:
1) линейно-функциональных структур
2) дивизионных структур
3) штабных структур
4) матричных структур
5) функциональных структур

7.Какая организационная структура управления предусматривает наличие взаимосвязанных по уровням иерархии рабочих групп:
1) проектная
2) матричная
3) бригадная
4) дивизиональная
5) штабная

8.Окружающие организацию и находящиеся внутри нее объекты, в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации, представляют собой:
1) организационные ценности
2) организационную культуру
3) имидж организации
4) материальные ценности
5) ресурсы

9.Выработанная в организации в процессе совместной деятельности совокупность материальных и духовных ценностей, норм поведения, проявлений, отражающих ее индивидуальность и проявляющаяся в социальной роли и восприятии внешней среды, представляет собой:
1) организационную культуру
2) организационное поведение
3) организационные ценности
4) организационные отношения

10.Показатель централизации персонала представляет собой отношение:
1) количества централизованных структурных подразделений к численности работников централизованных подразделений
2) количества централизованных структурных подразделений к общему количеству структурных подразделений
3) численности работников централизованных подразделений к общему количеству работников

Раздел 2

1. Согласно российскому стандарту классификаций персонал состоит:
1) трудоголиков, пенсионеров, подростков, детей и прочей части активного трудоспособного населения
2) карьеристов и домохозяинов(к)
3) рабочих, служащих, специалистов и руководителей
4) тех, кто погоняет и тех, кто тащит

2. Термин «кадры» пришел в управленческую терминологию из:
1) Искусства фотографии
2) Уличного жаргона (сленга), что означает необычный, неадекватный, классный, уникальный человек
3) Армейского лексикона, где он означал группу профессиональных военных - рядовых, командного состава и резерва
4) Правильного ответа нет

3. Назовите главное отличие плановой численности от списочной (фактической)

численности персонала:_____

4. Персонал имеет сложную взаимосвязанную структуру и может быть рассмотрен по разным признакам. Перечислите основные признаки:

1) поведенческая, штатная, организационная, производственная, социальная
2) организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая
3) гендерная, штатная, гражданская, ролевая, управленческая
4) правильного ответа нет

5. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

1) административные
2) экономические
3) социально-психологические

6. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

1) административные
2) экономические
3) социально-психологические

7. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

1) административные
2) экономические
3) социально-психологические

8. Персонал это:

1) кадры
2) кадры, объединяющие все части трудового коллектива
3) все работники, выполняющие производственные или управленческие операции, с использованием средств труда
4) люди

9.Трудовые ресурсы это:

1) люди, которые имеют место работы
2) рабочая сила страны
3) население обеих полов в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лиц в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике
4) все население страны

10. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

1) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства
2) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости
3) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

Раздел 3

1. Согласно определению М. Мескона мотивация это –

1) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
2) испытываемая потребность
3) нужда
4) желание

2. Современные теории мотивации подразделяют на две категории:

1) современные и устаревшие
2) мотивационные и не мотивационные
3) содержательные и процессуальные
4) правильного ответа нет

3.Содержательные теории мотивации основываются на:

1) идентификации побуждений называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе
2) глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации
3) ни на чем не основываются
4) на анализе усилий, определяющих поведение людей

4. Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит в том, что:

1) в названиях
2) в процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, а содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей
3) нет отличий
4) правильного ответа нет

5. К содержательным теориям мотивации относятся:

1) иерархия потребностей по А. Маслоу
2) теория ожиданий по Врому
3) теория потребностей МакКлелланда
4) двухфакторная теория Герцберга

6. Исходными данными для разработки системы работы с персоналом являются:

1) трудовой Кодекс
2) конституция
3) система управления организацией
4) всеобщая декларация прав человека, Конституция, Гражданский Кодекс, Трудовой Кодекс, система управления организацией, планы экономического и социального развития

7. Выберите основные подходы, которые внесли существенный вклад в развитие теории и практики управления:

1) подход с позиций выделения различных школ в управлении
2) процессный подход
3) системный подход
4) ситуационный подход

8. Все перечисленное (перегрузка или наоборот малая нагрузка на рабочем месте; конфликт ролей; неопределенность ролей, неинтересная работа) можно назвать -

1) организационные факторы
2) личностные факторы
3) плохие каналы обмена информацией
4) неправильные соотношения между полномочиями и ответственностью

9. Функция планирования предполагает:

1) отдельное одноразовое событие, которое организация осуществляет для достижения какой – либо цели. После достижения ее организация прекращает выполнять функции планирования
2) один из способов обеспечить единство целей для всех членов организации
3) составление ежегодных планов развития организации
4) решение о том, какими должны быть цели организации и что должны делать члены организации, чтобы достичь этих целей

10. Функция организации предполагает:

1) распределение полномочий между персоналом
2) структурирование всех элементов организации, для выполнения планов и достижения целей организации. А также делегирование полномочий персоналу и внесение систематического начала в организацию работы и деятельности людей
3) создание структуры организации
4) делегирование заданий и полномочий персоналу и права использовать ресурсы организации

2.2. Технические средства контроля (решение учебных задач)

Раздел 1

Задание 1.

Определите верное соответствие названия должности и ее характеристики, проставив напротив буквы соответствующую ей цифру.

Таблица Характеристика должностей государственной службы

Наименование должности	Характеристика должности
А.Помощники (советники)	1. Должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий
Б. Руководители	2. Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий
В Специалисты	3. Должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий

Г Обеспечивающие специалисты	4. Должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей

Задание 2.

Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года. На начало года численность населения трудоспособного возраста составила 1 млн. человек; вступили в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек; умерли из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек; выбыли из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек; прибыло из других районов – 350 тыс. человек; убыли в другие районы – 100 тыс. человек.

Раздел 2

Решите задачи:

1. Определить коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 1200 человек, в течение года принято 85, уволено всего 95, в том числе по собственному желанию 20.

2. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 1500 человек, в течение года принято 35, уволено всего 15, в том числе по собственному желанию 10, за нарушение трудовой дисциплины 5 человек.

3. Найти частный коэффициент условий труда по освещенности рабочего места, если по измерениям коэффициент естественной освещенности равен 8%, внешнее освещение было в пределах 2900 лк. Нормативное значение освещенности рабочего места должно равняться 290 лк.

4. Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин, среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

5. Производительность труда повысилась по предприятию на 13%, в том числе за счет технического развития производства - на 6%, лучшей организации труда - на 4%, более рациональной структуры кадров - на 5%. Определить степень влияния на производительность труда прочих факторов (изменение поставок по кооперации, структурные сдвиги и др.).

Раздел 3

Задание 1.

Занятое население страны составляет 68,5 млн.человек, а экономически активное – 73,96 млн. человек. Какова численность безработных и их доля в экономически активном населении? Каков уровень безработицы?

Задание 2. Практическая ситуация.

Лучший специалист в кадастровой организации никогда не выполняет свою бумажную работу вовремя. Из-за этого страдает весь коллектив. Как мотивировать его вовремя сдавать всю необходимую документацию?

2.3. Список вопросов к зачету

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Сущность и социально-экономическая роль труда	УК-3.1; УК-3.2
2.	Трудовые отношения: характер, содержание и особенности проявления их в сельском хозяйстве.	УК-3.1; УК-3.2
3.	Рынок труда и проблемы занятости	УК-3.1; УК-3.2
4.	Сущность и содержание организации труда.	УК-3.1; УК-3.2
5.	Функции и принципы научной организации труда.	УК-3.1; УК-3.2
6.	Трудовые отношения: правовая основа, экономическое содержание и роль в организации труда на предприятии	УК-3.1; УК-3.2
7.	Сущность и формы разделения труда. Функциональное, технологическое, пооперационное и квалификационное разделение труда	УК-3.1; УК-3.2
8.	Понятие границ разделения труда. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов	УК-3.1; УК-3.2
9.	Классификация производственных бригад. Внутрихозяйственные арендные подразделения.	УК-3.1; УК-3.2
10.	Побор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	УК-3.1; УК-3.2
11.	Дисциплина труда.	УК-3.1; УК-3.2
12.	Условия труда и факторы, их определяющие.	УК-3.1; УК-3.2
13.	Роль отдела по управлению персоналом в организации.	УК-3.1; УК-3.2
14.	Роли топ-менеджера и линейного руководителя в управлении	УК-3.1; УК-3.2
15.	Организационные структуры компании и их влияние на категории роли сотрудников в компании	УК-3.1; УК-3.2
16.	Влияние политики кадрового управления на бизнес-результаты организации.	УК-3.1; УК-3.2
17.	Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации.	УК-3.1; УК-3.2
18.	Основные этапы процесса планирования персонала.	УК-3.1; УК-3.2
19.	Внешний и внутренний подбор сотрудников, преимущества и недостатки каждого метода.	УК-3.1; УК-3.2
20.	Оформление по ДГПХ и трудовому договору при выполнении кадастровых работ, преимущества и недостатки.	УК-3.1; УК-3.2
21.	Рабочее и внерабочее время. Регулирование рабочего времени и времени на отдых.	УК-3.1; УК-3.2
22.	Эффективность труда. Расчет показателей производительности труда и трудоемкости.	УК-3.1; УК-3.2
23.	Аттестация и рационализация рабочих мест.	УК-3.1; УК-3.2
24.	Организация и обслуживание рабочих мест.	УК-3.1; УК-3.2

1	2	3
25.	Факторы и резервы производительности труда.	УК-3.1; УК-3.2
26.	Сущность, значение и содержание нормирования труда.	УК-3.1; УК-3.2
27.	Методы и нормы труда. Методы нормирования труда	УК-3.1; УК-3.2
28.	Организация и анализ внедрения норм труда	УК-3.1; УК-3.2
29.	Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Основные принципы организации рабочего времени.	УК-3.1; УК-3.2
30.	Методы и способы изучения затрат рабочего времени	УК-3.1; УК-3.2
31.	Учет рабочего времени и порядок определения численности работников на предприятии	УК-3.1; УК-3.2
32.	Этапы отбора персонала предприятия.	УК-3.1; УК-3.2
33.	Система мотивации персонала. Современные факторы мотивации.	УК-3.1; УК-3.2
34.	Материальное вознаграждение сотрудников.	УК-3.1; УК-3.2
35.	Основные методы оценки труда (ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда) в кадастровых предприятиях.	УК-3.1; УК-3.2
36.	Виды и критерии оценки персонала.	УК-3.1; УК-3.2
37.	Аттестация персонала.	УК-3.1; УК-3.2
38.	Оценка эффективности персонала.	УК-3.1; УК-3.2

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

1. Рабочая программа дисциплины Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом» / разраб. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2025. – 38с.

2. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.

3. Положение о фондах оценочных средств СМК-П-02.01-03-17 / разраб. С.К. Филатов. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2017. – 12 с.

4. 2. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.

Лист переутверждения фонда оценочных средств дисциплины Б1.О.09 «Организация труда и управление коллективом»

Фонд оценочных средств одобрен на 20…/20…. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ А.Ф. Рева
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ В.Н. Чекарь
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20…./20….. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____.
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20…../20…... учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ .
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20……./20……. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ .
(подпись)

Фонд оценочных средств одобрен на 20……./20……. учебный год.

Протокол № ……заседания кафедры от «…….» …….……20……. г.

Зав. кафедрой _____ .
(подпись)

Ведущий преподаватель _____ .
(подпись)