

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Научно-образовательный центр Передовая инженерная школа «Агробиотек»

Оценочные материалы по дисциплине

Основы управления персоналом

по направлению подготовки

**36.03.02 Зоотехния**

Направленность (профиль) подготовки:

**Технология животноводства**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Бакалавр**

Год приема

**2025**

## **1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК-3.1 Знает принципы эффективной стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели в команде.

ИУК-3.2 Демонстрирует умение учитывать особенности поведения групп людей, с которыми работает / взаимодействует, в своей деятельности.

ИУК-3.3 Обладает навыками планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.

## **2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания**

Элементы текущего контроля:

Вопросы для собеседования (ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3):

Тема 1. Теория кадрового менеджмента

1. Понятие и виды персонала. Цели, субъект и объект управления персоналом.
2. Основные подходы к управлению человеческими ресурсами. Модели человека и менеджера в системе управления персоналом.
3. Проблемы выбора российской модели управления человеческими ресурсами.
4. Сущность и этапы кадровой политики. Процесс планирования, набора и отбора кадров.
5. Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала.
6. Оценка результатов деятельности работников. Подготовка руководящих кадров.
7. Вопросы для самоконтроля
8. Что такое персонал? Чем понятие «персонал» отличается от понятия «кадры» и «человеческие ресурсы»?
9. Какие виды персонала существуют?
10. Что такое управление персоналом? Кто является субъектом и объектом управления персоналом в организации?
11. Какие факторы влияют на управление персоналом в организации?
12. Исторически сложились различные подходы к управлению персоналом.

Назовите

основные из них.

13. В чем отличие западной модели менеджмента от азиатской в плане управления персоналом? Какая особенность системы управления персоналом на российских предприятиях?

14. Назовите основные этапы кадровой политики предприятия.

Тема 2. Персонал как объект управления

1. Что представляет собой труд человека? С какой целью он осуществляется на предприятии?
2. Как характеризуется труд с экономических позиций? Каким образом достигается полное использование экономических ресурсов в процессе труда?
3. Как можно представить труд с физиологической стороны? Какие виды человеческой энергии расходуются в процессе труда?
4. Что требует процесс труда с организационной стороны? Какая организация труда считается рациональной?

5. Какие экономические ресурсы необходимы в любом виде трудовой деятельности? Что представляют собой трудовые ресурсы?
  6. Какие основные функции выполняет на производстве специалист по управлению персоналом? В чем состоят основные управленческие функции?
  7. Какими количественными и качественными показателями характеризуется состав трудовых ресурсов? Каковы основные методы их прогнозирования?
  8. Что понимается под занятостью трудовых ресурсов? Какие категории экономически активного населения считаются занятыми?
  9. Какая часть населения относится к безработным? Каковы условия признания граждан безработными?
  10. Что означает полная занятость трудовых ресурсов? Каковы основные условия ее достижения?
  11. Что характеризует собой эффективная занятость? В чем состоит ее отличие для работника и работодателя?
  12. От каких основных факторов зависит уровень занятости персонала на предприятии? Какова его динамика?
  13. Что означает скрытая занятость? Какие основные факторы ее вызывают?
  14. Как повысить занятость работников на производстве? Как сделать ее более продуктивной?
  15. Как регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями? Какие виды трудовых договоров применяются?
  16. Чем характеризуется трудовой потенциал человека? Какие основные качества человека образуют его трудовой потенциал?
  17. Какими основными компонентами определяется трудовой потенциал отдельного человека и группы сотрудников? Чем он отличается?
  18. Что служит основой развития трудового потенциала работников? Какую роль играет трудовая деятельность?
  19. Что понимается под основными качествами бизнесмена? Какие показатели их характеризуют?
  20. Что означает развитие человеческого потенциала? Какие слагаемые его определяют?
- Тема 3. Разработка организационных структур управления
1. Что такое организационная структура управления?
  2. Перечислите основные элементы структуры управления.
  3. Что является определяющим звеном структуры управления?
  4. Перечислите и охарактеризуйте виды связей в структуре управления.
  5. Какими характеристиками должны обладать рациональные структуры управления?
  6. Какими должны быть действия менеджера при формировании структуры управления?
  7. Назовите типы организационных структур, дайте их сравнительную характеристику.
  8. Какие принципы принимаются за основу при построении структур иерархического типа?
  9. Раскройте сущность структур органического типа.
  10. Дайте характеристику программно-целевой структуры управления.
  11. Приведите характеристики матричной структуры управления.
  12. Назовите условия для применения дивизиональных структур управления.
  13. Есть ли связь структуры управления с целями организации?
  14. Перечислите и охарактеризуйте уровни менеджмента в организации.
  15. Перечислите факторы внешней среды, влияющие на структуру управления.
  16. Как понимать разделение функций, полномочий и ответственности в

организационных структурах управления?

17. Каковы принципы моделирования структур управления?

18. В чем особенность адаптивности структур управления?

19. Назовите первоочередные проблемы, решение которых необходимо для формирования рыночных структур в России?

20. Как можно оценить эффективность структуры управления?

Тема 4. Планирование, прогнозирование, маркетинг персонала

1. Раскройте понятие планирования и прогнозирования.

2. Какова роль планирования и прогнозирования? Можно ли обойтись без них в практической деятельности?

3. Раскройте содержание основных принципов планирования и прогнозирования.

4. Какие функции выполняет прогнозирование?

5. Опишите значение прогнозных исследований в постиндустриальном обществе.

6. Какова взаимосвязь прогнозов национальной экономики с политикой, стратегией и тактикой государственного управления?

7. Связаны ли прогнозы и планы на практике? Обоснуйте наличие или отсутствие этой взаимосвязи.

8. Какие бывают виды прогнозов? Приведите их расширенную классификацию.

9. Опишите взаимосвязь между прогнозами национальной экономики.

10. В чем состоит сущность целевого и экстраполяционного прогнозов?

11. Может ли система функционировать эффективно, не прибегая к плановым механизмам?

12. Как соотносятся понятия «политика», «стратегия» и «тактика»?

Тема 5. Развитие кадров

1. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?

2. Какую структуру имеет типовой оперативный план работы с персоналом?

3. Какая информация необходима для осуществления кадрового планирования?

4. Как планируется потребность в кадрах?

5. Какие источники привлечения персонала вам известны?

6. Что такое адаптация персонала и по каким направлениям она осуществляется?

7. Какие виды увольнения вам известны?

8. В чем заключается сущность планирования использования кадров?

9. Назовите виды обучения персонала, опишите их преимущества и недостатки.

10. Раскройте сущность планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров.

11. Какие статьи затрат необходимо учитывать при планировании расходов на персонал?

Тема 6. Стимулирование труда

1. В чем сущность стимулирования труда?

2. На каких принципах базируется стимулирование труда?

3. Какие функции выполняет стимулирование труда?

4. Назовите основные виды стимулов.

5. Какие системы оплаты труда вы знаете?

6. В чем достоинства и недостатки существующих систем оплаты труда?

7. Назовите виды премирования работников

8. Перечислите основные характеристики содержательных и процессуальных теорий мотиваций и назовите их принципиальное отличие.

9. Раскройте суть комплексной системы мотивации персонала.

10. Перечислите виды форм стимулирования персонала.

11. Раскройте понятие абсентеизма и рестрикционизма. Назовите их причины и последствия.

12. Что такое мотивационный механизм организации?

13. Какие технологии формирования мотивационного механизма организации вы знаете?

14. Охарактеризуйте и перечислите факторы внешней среды, влияющие на формирование мотивационного механизма.

15. Что такое факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия?

16. Что понимается под внутренней средой организации?

17. Какие факторы внутренней среды влияют на мотивацию работников?

18. Какие методы управления мотивацией работников вы знаете? В чем специфика каждого из них?

Тема 7. Трудовые отношения

1. Кто является субъектом трудовых правоотношений?

2. Какие виды трудовых отношений Вы знаете?

3. Какими основными правами обладает работник?

4. Что представляет собой коллективный договор?

5. Каким образом решаются спорные вопросы о содержании коллективного договора?

6. В каких случаях составляется протокол разногласий?

7. Какой вид ответственности несет работодатель в случае уклонения от принятия коллективного договора?

8. Какова процедура объявления забастовки?

9. Что происходит с коллективным договором при смене собственника предприятия?

10. Какие виды соглашений предусмотрены Российским трудовым законодательством?

11. Что устанавливает и регулирует трудовой договор?

12. Каковы особенности договоров о совместной трудовой деятельности?

13. Кто заключает договоры трудового найма?

14. На какой срок могут заключаться трудовые договоры?

15. В каких случаях заключаются срочные трудовые договоры?

16. Назовите обязательные положения трудового договора.

17. Назовите дополнительные условия трудового договора.

Критерии оценки:

– отметка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированы теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала

– отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении.

Тестирование (ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
  - а) планирование;
  - б) прогнозирование;
  - в) мотивация;
  - г) составление отчетов;
  - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
  - а) вспомогательных рабочих;
  - б) сезонных рабочих;
  - в) младший обслуживающий персонал;
  - г) руководителей, специалистов;
  - д) основных рабочих.
3. Японскому менеджменту персонала не относится:
  - а) пожизненный наем на работу;
  - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
  - в) коллективная ответственность;
  - г) неформальный контроль;
  - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
  - а) «Экономика труда»;
  - б) «Транспортные системы»;
  - в) «Психология»;
  - г) «Физиология труда»;
  - д) «Социология труда».
5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
  - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
  - б) найма рабочих на предприятие;
  - в) отбора персонала для занимания определенной должности;
  - г) согласно действующему законодательству;
  - д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
  - а) на разработку новых видов продукции;
  - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
  - в) на создание дополнительных рабочих мест;
  - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
  - д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
  - а) вкладывание средств в производство;
  - б) вкладывание средств в новые технологии;
  - в) расходы на повышение квалификации персонала;
  - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
  - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
8. Человеческий капитал - это:
  - а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
  - б) вкладывание средств в средства производства;
  - в) нематериальные активы предприятия.

- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности

функционирования предприятия;

- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии

предприятия;

- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профес-сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова-ния, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

17. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

18. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

19. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда:

а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;

в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;

д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

20. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

а) теория нужд А. Маслоу;

б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;

г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

21. Валентность согласно теории В. Врума - это:

а) мера вознаграждения;

б) мера ожидания;

в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;

г) мера ценности или приоритетности;

д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

22. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

а) теории нужд А. Маслоу;

б) теории ожидания В. Врума;



- в) расширенной модели ожидания Портера – Лоулера;
  - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
  - д) теории равенства С. Адамса.
23. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
  - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
  - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
  - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
  - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
24. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
  - б) С. Адамса;
  - в) В. Врума;
  - г) модель Портера – Лоулера;
  - д) Ф. Герцберга.
25. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
  - б) человек ответственный;
  - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
  - г) человек стремится делегировать полномочия;
  - д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.
26. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?
- а) физиологические;
  - б) защищенности и безопасности;
  - в) принадлежности и причастности;
  - г) признание и уважение;
  - д) самовыражение.
27. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:
- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
  - б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
  - в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
  - г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
  - д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;
28. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:
- а) две;
  - б) три;
  - в) четыре;
  - г) пять;
  - д) шесть.
29. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:
- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
  - б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
  - в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.
30. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?
- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

Критерии оценки результатов тестирования:

- оценка «отлично-5 баллов» выставляется студенту, если задание выполнено на 80-100%;
- оценка «хорошо-4 балла» выставляется студенту, если задание выполнено на 70-79%;
- оценка «удовлетворительно-3 балла» выставляется студенту, если задание выполнено на 60-69%;
- оценка «неудовлетворительно-0 баллов» выставляется студенту, если задания выполнено менее чем на 60%.

### **3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания**

Вопросы к зачету (ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

1. Основные понятия: организация, персонал, организационная культура, менеджмент.
2. История развития менеджмента.
3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
4. Экономический подход к управлению персоналом.
5. Органический подход к управлению персоналом.
6. Гуманистический подход к управлению персоналом.
7. Основные модели кадрового менеджмента.
8. Принципы и методы управления.
9. Численность, категории, структура персонала.
10. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала.
11. Кадровая политика и кадровая деятельность.
12. Формирование и задачи кадровой службы.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
14. Организационные структуры фирм и современные тенденции их реформирования.
15. Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе.
16. Планирование персонала.
17. Набор персонала.
18. Отбор персонала
19. Аттестация кадров.
20. Неподчинительные методы сокращения персонала.
21. Адаптация персонала.
22. Планирование карьеры и ее этапы.
23. Обучение персонала.

24. Управленческий труд и личность руководителя.
25. Теория стиля руководства.
26. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство.
27. Кадровый аудит
28. Управление персоналом кризисного предприятия.

Критерии оценки для зачёта

«зачтено» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов.

«не зачтено» – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.

#### **4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)**

Оценочные задания (ИУК-3.1, ИУК-3.2, ИУК-3.3)

Задания закрытого типа

1. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

Ответ: б

2. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

Ответ: д

3. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

Ответ: а

4. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание

профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

Ответ: в

Задания открытого типа

1. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?
2. Раскройте суть комплексной системы мотивации персонала.
3. Что понимается под занятостью трудовых ресурсов?
4. Какие категории экономически активного населения считаются занятыми?

Результаты определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если даны правильные ответы на все вопросы теста, на теоретический вопрос дан развернутый ответ и все задачи решены без ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если даны правильные ответы с небольшими неточностями и ошибками.

Оценка «удовлетворительно» выставляется если ответы неуверенные и со значительными ошибками. Оценка «неудовлетворительно» выставляется если учащийся не смог дать ответ на вопрос.

### **Информация о разработчиках**

Кускова Ирина Сергеевна, кандидат химических наук, директор биоинжинирингового центра НОЦ ПИШ "Агробиотек" НИ ТГУ.

Бойко Екатерина Владимировна старший преподаватель кафедры физиологии растений, биотехнологии и биоинформатики, Биологический институт НИ ТГУ.