МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет»

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом ФГБОУ ВО «ВГУ»

от 30.05.2025 г. протокол No5

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования

38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: бакалавр

Форма обучения: очная

Год начала подготовки: 2025

СОГЛАСОВАНО
Представитель работодателя:

Руководитель управления муниципальной службы и кадров администрации городского округа г.Воронеж _____ О.Н.Колоскова

М.П.

Воронеж 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
1.1. Нормативные документы	3
1.2. Перечень сокращений, используемых в ОПОП	3
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника	4
2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников	4
2.2. Перечень профессиональных стандартов	4
3. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы	4
3.1. Профиль/специализация образовательной программы	4
3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы	4
3.3 Объем программы	4
3.4 Срок получения образования	5
3.5 Минимальный объем контактной работы по образовательной программе	5
3.6 Язык обучения	5
3.7 Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	5
3.8 Реализация образовательной программы в сетевой форме	5
3.9 Рабочая программа воспитания, календарный план воспитательной работы	5
4. Планируемые результаты освоения ОПОП	5
4.1 Универсальные компетенции выпускников и результаты их достижения	5
4.2 Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения	8
4.3 Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения	10
5. Структура и содержание ОПОП	10
5.1. Структура и объем ОПОП	10
5.2 Календарный учебный график	11
5.3. Учебный план	11
5.4. Рабочие программы дисциплин (модулей), практик	11
5.5. Государственная итоговая аттестация	11
6. Условия осуществления образовательной деятельности	12
6.1 Общесистемные требования	12
6.2 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение образовательной программы	12
6.3 Кадровые условия реализации программы	13
6.4 Финансовые условия реализации программы	13
6.5 Оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся	13
Приложения	15

1. Общие положения

Основная профессиональная образовательная программа (далее – ОПОП) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль управление персоналом организации представляет собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий (материально-техническое, учебно-методическое, кадровое и финансовое обеспечение), который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации.

1.1. Нормативные документы

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Минобрнауки России от «12» августа 2020 г. № 955 (далее – ФГОС ВО);
- П ВГУ 2.1.01 – 2021 Положение о порядке разработки и утверждения основных образовательных программ высшего образования;
- П ВГУ 2.0.10 – 2017 Положение об электронных учебных курсах Воронежского государственного университета, реализуемых в образовательном портале "Электронный университет ВГУ";
- П ВГУ 2.0.17 – 2019 Положение о порядке формирования и освоения обучающимися Воронежского государственного университета факультативных и элективных дисциплин;
- П ВГУ 2.1.27 – 2017 Положение о порядке реализации дисциплин (модулей) по физической культуре и спорту в Воронежском государственном университете;
- П ВГУ 2.1.24 – 2017 Положение о контактной работе с обучающимися в Воронежском государственном университете по программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры;
- П ВГУ 2.0.16 – 2019 Положение об организации самостоятельной работы обучающихся в Воронежском государственном университете;
- П ВГУ 2.1.04 – 2020 Положение о текущей аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам Воронежского государственного университета;
- П ВГУ 2.1.07 – 2018 Положение о проведении промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования;
- П ВГУ 2.1.28 – 2018 Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры Воронежского государственного университета;
- И ВГУ 2.1.12 – 2020 Инструкция о порядке организации практической подготовки обучающихся по основным образовательным программам;
- И ВГУ 2.1.14 – 2021 Инструкция о порядке разработки, оформления и введения в действие рабочей программы учебной дисциплины (модуля).

1.2 Перечень сокращений, используемых в ОПОП

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования;

ФУМО – федеральное учебно-методическое объединение;

УК - универсальные компетенции;

ОПК – общепрофессиональные компетенции;

ПК - профессиональные компетенции;

ПООП - примерная основная образовательная программа;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;

ОТФ - обобщенная трудовая функция;

ТФ - трудовая функция;

ТД - трудовое действие;

ПС – профессиональный стандарт

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускников

2.1. Общее описание профессиональной деятельности выпускников

Области профессиональной деятельности и сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу бакалавриата, могут осуществлять профессиональную деятельность:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управлении персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

Выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность и в других областях и (или) сферах профессиональной деятельности при условии соответствия уровня их образования и полученных компетенций требованиям к квалификации работника.

В рамках освоения образовательной программы выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующего типа:

организационно-управленческий.

2.2. Перечень профессиональных стандартов

Перечень используемых профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и используемых при формировании ОПОП приведен в приложении 1.

Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника данной образовательной программы, представлен в приложении 2.

3. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы

3.1. Профиль/специализация образовательной программы

Профиль образовательной программы в рамках направления подготовки – Управление персоналом организации.

3.2. Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы

Квалификация, присваиваемая выпускникам образовательной программы: бакалавр.

3.3. Объем программы

Объем программы составляет 240 зачетных единиц вне зависимости от применяемых образовательных технологий, реализации программы по индивидуальному учебному плану.

Объем программы, реализуемый за один учебный год, составляет не более 70 з.е. вне зависимости от применяемых образовательных технологий, реализации программы по индивидуальному учебному плану (за исключением ускоренного обучения), а при ускоренном обучении – не более 80 з.е.

3.4. Срок получения образования:

в очной форме срок обучения составляет 4 года

3.5 Минимальный объем контактной работы

Минимальный объем контактной работы по образовательной программе составляет 3344 часа.

3.6 Язык обучения

Программа реализуется на русском языке.

3.7 Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

Реализация программы возможна с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета и с использованием массовых открытых онлайн курсов (МООК), размещенных на открытых образовательных платформах.

3.8 Реализация образовательной программы в сетевой форме

Часть программы может быть реализована с РТУ МИРЭА, Москва в соответствии с межвузовским договором «О сетевой форме реализации Части образовательной программы». При представлении возможности, в рамках частичного Сетевого образования предполагаются краткосрочные практикоориентированные стажировки (с выездом).

3.9 Рабочая программа воспитания, календарный план воспитательной работы представлены в Приложении 7.

4. Планируемые результаты освоения ОПОП

4.1 Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы следующие **универсальные компетенции**

Таблица 4.1.

Категория универсальных компетенций	Код	Формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними УК-1.2. Используя логико-методологический инструментарий, критически оценивает надежность источников информации, современных концепций философского и социального характера в своей предметной области

Разработка и реализация проектов	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели круг задач, соответствующих требованиям правовых норм; УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм; УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм. УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.5 Составляет иерархическую структуру работ, распределяет по задачам финансовые и трудовые ресурсы. УК - 2.6 Оценивает эффективность результатов проекта
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели. УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде. УК-3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия. УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели и представления результатов работы команды. УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат. УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон.
Коммуникация	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения УК-4.2 Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке УК-4.3 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном языке УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном языке УК- 4.5 Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи.
Межкультурное взаимодействие	УК-5	Способен воспринимать межкультурное	УК-5.1. Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные тради-

		разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования). УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социо-культурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения. УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Осуществляет самодиагностику и применяет знания о своих личностных ресурсах для успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности. УК-6.2 Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и ограничений, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. УК-6.3 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. УК-6.4 Реализует намеченные цели и задачи деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. УК-6.5 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей. УК-6.6 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата.
	УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма. УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности. УК -7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности. УК-7.4 Понимает роль физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. УК-7.5 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности.

			УК-7.6 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно занимаясь физическими упражнениями.
Безопасность жизнедеятельности	УК-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности УК- 8.2 Способен осуществлять действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, социального (биолого-социального) происхождения; грамотно действовать в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени, создавать безопасные условия реализации профессиональной деятельности УК-8.3 Готов принимать участие в оказании первой и экстренной допсихологической помощи при травмах и неотложных состояниях, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.
Инклюзивная компетентность	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 – Демонстрирует дефектологические знания и понимание сущности и особенностей инклюзии в социальной и профессиональной сферах УК-9.2 – Вырабатывает и реализует на практике конкретные решения по формированию и развитию безбарьерной среды в организациях социальной и профессиональной сфер УК-9.3 – Организует конструктивное взаимодействие с лицами с ОВЗ и инвалидами
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК -10.1 – Понимает базовые принципы функционирования экономики УК-10.2 – Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида УК-10.3 – Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом). УК – 10.4. - Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей. УК – 10.5. - Контролирует собственные экономические и финансовые риски
Гражданская позиция	УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Соблюдает антикоррупционные стандарты поведения, выявляет коррупционные риски, противодействует коррупционному поведению в профессиональной деятельности. УК-11.2 Поддерживает высокий уровень личной и правовой культуры, идентифицирует проявления экстремистской идеологии и противодействует им в профессиональной деятельности. УК-11.3 Идентифицирует правонарушения террористической направленности, противодействует проявлениям терроризма в профессиональной деятельности.

4.2. Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

В результате освоения программы у выпускника должны быть сформированы следующие **общепрофессиональные компетенции**:

Таблица 4.2

Категория компетенций	Код	Формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
Общепрофессиональные	ОПК-1-	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач.	1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
			1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
			1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач
			2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации
	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов
			3.1. Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала
			3.2. Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости
	ОПК-3	Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро и макроуровне	4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом
			4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами
	ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно - управленческие решения в профессиональной деятельности	5.1. Работает с поисковыми и информационными системами, базами данных по вопросам управления персоналом
			5.2. Использует средства программного обеспечения при решении профессиональных задач
			6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности
			6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем
	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	5.1 Работает с поисковыми и информационными системами, базами данных по вопросам управления персоналом
			5.2 Использует средства программного обеспечения при решении профессиональных задач
	ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных	6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности

		технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем

4.3. Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

В результате освоения программы у выпускника должны быть сформированы следующие **профессиональные компетенции**:

Таблица 4.3

Тип задач профессиональной деятельности	Код	Формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
Организационно-управленческий	ПК-1	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом	ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале
			ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда
			ПК-1.3 Осуществляет поиск, привлечение и отбор персонала
	ПК-2	Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала	ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения
			ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготаливает рекомендации для руководства и персонала
	ПК-3	Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования
			ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала
	ПК-4	Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала	ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда
			ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию
	ПК-5	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ
			ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики
			ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности

5. Структура и содержание ОПОП

5.1 Структура и объем ОПОП

ОПОП включает обязательную часть и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную).

Образовательная программа включает следующие блоки:

Таблица 5.1

Структура программы		Объем программы и ее блоков в з.е.
Блок 1	Дисциплины (модули)	216 з.е.
Блок 2	Практика	15 з.е.
Блок 3	Государственная итоговая аттестация	9 з.е.
Объем программы		240 з.е.

Матрица соответствия компетенций, индикаторов их достижения и элементов ОПОП приведена в приложении 3.

В Блок 2 Практика включены следующие виды практик – учебная, производственная, преддипломная. В рамках ОПОП проводятся следующие практики: учебная практика, ознакомительная, производственная практика, технологическая (проектно-технологическая), производственная практика, преддипломная. Формы, способы и порядок проведения практик устанавливаются соответствующим Положением о порядке проведения практик.

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Объем обязательной части, без учета объема государственной итоговой аттестации, составляет 64.6% общего объема образовательной программы *(в соответствии с ФГОС ВО)*.

5.2 Календарный учебный график.

Календарный учебный график определяет периоды теоретического обучения, практик, экзаменационных сессий, государственной итоговой аттестации, каникул и их чередования в течение периода обучения, а также сводные данные по бюджету времени (в неделях).

5.3 Учебный план

Документ, определяющий перечень дисциплин (модулей), практик, их объем (в зачетных единицах и академических часах), распределение по семестрам, по видам работ (лекции, практические, лабораторные, самостоятельная работа), наличие курсовых работ, проектов, форм промежуточной аттестации.

5.4 Рабочие программы дисциплин (модулей), практик

Рабочие программы размещены в ЭИОС ВГУ. Каждая рабочая программа содержит оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю), практике.

ФОС по образовательной программе, включающий комплекс заданий различного типа, используемых при проведении оценочных процедур по отдельным дисциплинам (модулям), практикам (текущего контроля/промежуточной аттеста-

ции/государственной итоговой (итоговой) аттестации), направленный на оценивание достижения обучающимися результатов освоения ОП (сформированности компетенций) представлен в Приложении 10.

5.5 Государственная итоговая аттестация

Государственная итоговая аттестация (ГИА) проводится после освоения обучающимся основной профессиональной образовательной программы в полном объеме.

Порядок проведения, формы, содержание, оценочные материалы, критерии оценки и методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы регламентируется Положением о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры Воронежского государственного университета, утвержденным Ученым советом ВГУ и программой государственной итоговой аттестации по образовательной программе, утвержденной Ученым советом экономического факультета. Программа ГИА размещена в ЭИОС ВГУ.

6. Условия осуществления образовательной деятельности

6.1 Общесистемные требования

Университет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам для проведения всех видов аудиторных занятий, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к ЭИОС из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет, как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

доступ к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

«Университетская библиотека online» - Контракт № 3010-06/05-20 от 28.12.2020;

«Консультант студента» - Контракт № 3010-06/06-20 от 28.12.2020;

ЭБС «Лань» - Контракт №3010-06/04-21 от 10.03.2021;

ЭБС «Лань» - Контракт №3010-06/03-21 от 10.03.2021;

«РУКОНТ» (ИТС Контекстум) - Договор ДС-208 от 01.02.2021.

Для дисциплин, реализуемых с применением ЭО и ДОТ электронная информационно-образовательная среда Университета дополнительно обеспечивает:

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы;

проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет" (в соответствии с разделом «Требования к условиям реализации программы» ФГОС ВО).

6.2 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение программы

6.2.1 Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных данной программой, оснащены оборудованием, техническими средствами обучения, программными продуктами, состав которых определяется в РПД, РПП. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

6.2.2 Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению при необходимости).

6.2.3 Используемые в образовательном процессе печатные издания представлены в библиотечном фонде Университета из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

6.2.4 Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) и подлежит обновлению (при необходимости).

Перечень материально-технического оборудования и программного обеспечения, представлен в Приложении 6.

6.3 Кадровые условия реализации программы

Реализация программы обеспечивается педагогическими работниками университета, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы на иных условиях.

Квалификация педагогических работников Университета отвечает квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

90 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации программы, и лиц, привлекаемых к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля), что соответствует п. 4.4.3 ФГОС ВО (*для бакалавриата)*.

15 процентов численности педагогических работников Университета, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет), что соответствует п. 4.4.4 ФГОС ВО (*для бакалавриата)*.

70 процентов численности педагогических работников Университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Университета на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень и (или) ученое звание, что соответствует п. 4.4.5 ФГОС ВО.

6.4 Финансовые условия реализации программы

Финансовое обеспечение реализации программы осуществляется в объеме не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по

реализации образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Минобрнауки России.

6.5. Оценка качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся

Качество образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе определяется в рамках системы внутренней оценки, а также внешней оценки качества образования.

В целях совершенствования программы при проведении регулярной внутренней оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по программе привлекаются работодатели и (или) их объединения, иные юридические и (или) физические лица, включая педагогических работников Университета.

Внутренняя оценка качества образовательной деятельности проводится в рамках текущей, промежуточной и государственной (итоговой) аттестаций.

В рамках внутренней системы оценки качества образовательной деятельности по программе обучающимся предоставляется возможность оценивания условий, содержания, и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

Система внутренней оценки качества образования реализуется в соответствии с планом независимой оценки качества, утвержденным ученым советом факультета.

Внешняя оценка качества образовательной деятельности по программе проводится в рамках процедуры государственной аккредитации с целью подтверждения соответствия образовательной деятельности по программе требованиям ФГОС ВО с учетом соответствующей ПООП.

Нормативно-методические документы и материалы, регламентирующие и обеспечивающие качество подготовки обучающихся:

Положение о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета, утвержденное ученым советом ВГУ;

Положение о проведении промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования, утвержденное решением Ученого совета ВГУ;

Положение о порядке проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры Воронежского государственного университета, утвержденное Ученым советом ВГУ;

Положение о независимой оценке качества образования в Воронежском государственном университете

Разработчики ОПОП:

Декан факультета _____ П.А. Канапухин

Куратор (куратор) программы _____ И.Б. Дуракова

Группа разработчиков: Митина Н.Н., доцент кафедры управления персоналом.

Программа рекомендована Ученым советом экономического факультета от 28.05.2025 г. протокол № 5.

Приложение 1

Перечень профессиональных стандартов, соотнесенных с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», используемых при разработке образовательной программы

№ п/п	Код профессионального стандарта	Наименование профессионального стандарта
Область профессиональной деятельности (по реестру Минтруда)		
1.	07.003	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный № 39362)

Приложение 2

Перечень обобщённых трудовых функций и трудовых функций, имеющих отношение к профессиональной деятельности выпускника
Образовательная программа 38.03.03 Управление персоналом
Уровень образования бакалавриат
Профиль подготовки*:* Управление персоналом организации

Код и наименование профессионального стандарта	Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции	
	код	наименование	уровень квалификации	Наименование	код
07.003 «Специалист по управлению персоналом»	B	Деятельность по обеспечению персоналом	6	Сбор информации о потребностях организации в персонале	B/01.6
				Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	B/02.6
				Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	B/03.6
	C	Деятельность по оценке и аттестации персонала	6	Организация и проведение оценки персонала	C/01.6
				Организация и проведение аттестации персонала	C/02.6
				Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	C/03.6
	D	Деятельность по развитию персонала	6	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	D/01.6
				Организация обучения персонала	D/02.6
				Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	D/04.6
	E	Деятельность по организации труда и оплаты персонала	6	Организация оплаты труда персонала	E/01.6
				Организация труда персонала	E/02.6
				Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	E/03.6
	F	Деятельность по организации корпоративной социальной политики	6	Разработка корпоративной социальной политики	F/01.6
				Реализация корпоративной социальной политики	F/02.6
				Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	F/03.6

Приложение 3

Матрица соответствия компетенций, индикаторов их достижения и элементов ОПОП

	Наименование	Формируемые индикаторы достижения компетенций
Б1	**Наименование дисциплины (модуля), практики**	
Б1.О	**Обязательная часть**	
Б1.0.01	Философия	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. УК-1.2. Используя логико-методологический инструментарий, критически оценивает надежность источников информации, современных концепций философского и социального характера в своей предметной области. УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социо-культурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.
Б1.0.02	История России	УК-5.1. Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные традиции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования).
Б1.0.03	Иностранный язык	УК-4.1.Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения УК-4.5. Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи.
Б1.0.04	Безопасность жизнедеятельности	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности УК- 8.2 Способен осуществлять действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, социального (биолого-социального) происхождения; грамотно действовать в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени, создавать безопасные условия реализации профессиональной деятельности УК-8.3 Готов принимать участие в оказании первой и экстренной допсихологической помощи при травмах и неотложных состояниях, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.
Б1.0.05	Физическая культура и спорт	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма. УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.

		УК -7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.
Б1.0.06	Основы Российской государственности	УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
Б1.0.07	Деловое общение и культура речи	УК-4.2 Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке УК-4.3 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном языке УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном языке УК-4.6 Выбирает на государственном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения
Б1.0.08	Основы права и противодействие противоправному поведению	УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели круг задач, соответствующих требованиям правовых норм УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм УК-11.1 Соблюдает антикоррупционные стандарты поведения, выявляет коррупционные риски, противодействует коррупционному поведению в профессиональной деятельности УК-11.2 Поддерживает высокий уровень личной и правовой культуры, идентифицирует проявления экстремистской идеологии и противодействует им в профессиональной деятельности УК-11.3 Идентифицирует правонарушения террористической направленности, противодействует проявлениям терроризма в профессиональной деятельности
Б1.0.09	Управление проектами	УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.5 Составляет иерархическую структуру работ, распределяет по задачам финансовые и трудовые ресурсы УК-2.6 Оценивает эффективность результатов проекта
Б1.0.10	Психология личности и ее саморазвития	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде УК-3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели и представления результатов работы команды

		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон УК-6.1 Осуществляет самодиагностику и применяет знания о своих личностных ресурсах для успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности УК-6.2 Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и ограничений, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда УК-6.3 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения УК-6.4 Реализует намеченные цели и задачи деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда УК-6.5 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.6 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата
Б1.0.11	Теория и методика инклюзивного взаимодействия	УК-9.1 Демонстрирует дефектологические знания и понимание сущности и особенностей инклюзии в социальной и профессиональной сферах УК-9.2 Вырабатывает и реализует на практике конкретные решения по формированию и развитию безбарьерной среды в организациях социальной и профессиональной сфер УК-9.3 Организует конструктивное взаимодействие с лицами с ОВЗ и инвалидами
Б1.0.12	Экономика и финансовая грамотность	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида УК-10.3 Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом) УК-10.4 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей УК-10.5 Контролирует собственные экономические и финансовые риски
Б1.0.13	Математический инструментарий обоснования управленческих решений	ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов
Б1.0.14	Информационные технологии	ОПК-6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности ОПК-6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем
Б1.0.15	Экономическая теория	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и

		психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
Б1.0.16	Введение в специальность	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
Б1.0.17	Теория и история менеджмента персонала	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
Б1.0.18	Теория организации	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
Б1.0.19	Экономика организации	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
Б1.0.20	Организационное поведение	УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
Б1.0.21	Этика деловых отношений	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
Б1.0.22	Социология управления	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации
Б1.0.23	Стратегический менеджмент	ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости
Б1.0.24	Система управления персоналом	ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала
Б1.0.25	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

		ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости
Б1.0.26	Статистический анализ кадровой информации	ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов
Б1.0.27	Правовые основы управления персоналом	ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач
Б1.0.28	Институциональное обеспечение кадровой деятельности	ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач
Б1.О.29	Основы бухгалтерского учёта, анализа и аудита	ОПК-4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами
Б1.О.30	Управленческий учет и учет персонала	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом ОПК-4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами
Б1.О.31	Экономика персонала	ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости
Б1.О.32	Документационное обеспечение управления персоналом	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом
Б1.О.33	Информационные системы и базы данных по управлению персоналом	ОПК-6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности ОПК-6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем
Б1.О.34	Автоматизированные системы управления персоналом	ОПК-5.1 Работает с поисковыми и информационными системами, базами данных по вопросам управления персоналом ОПК-5.2 Использует средства программного обеспечения при решении профессиональных задач
Б1.О.35	Социальная ответственность и этика бизнеса	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
Б1.О.36	Психофизиология профессиональной деятельности	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
Б1.О.37	Управление кадровым благополучием	УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Б1.О.38	Основы военной подготовки	УК-8.5 Применяет положения общевоинских уставов в повседневной деятельности подразделения, управляет строями, применяет штатное стрелковое оружие; ведет общевойсковой бой в составе подразделения; выполняет поставленные задачи в условиях РХБ заражения; пользуется топографическими картами; оказывает первую медицинскую помощь при ранениях и травмах; имеет высокое чувство патриотизма, считает защиту Родины своим долгом и обязанностью
Б1.В	***Часть, формируемая участниками образовательных отношений***	
Б1.В.01	Основы безопасности труда	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте ПК-5.1 Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные традиции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования) ПК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
Б1.В.02	Экономика и организация труда	ПК-4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения ПК-4.2 Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке
Б1.В.03	Организационная культура	УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ
Б1.В.04	Основы кадровой политики и кадрового планирования	УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики
Б1.В.05	Маркетинг персонала	ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ
Б1.В.06	Технологии управления персоналом	ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале ПК-1.3 Осуществляет поиск, привлечение и отбор персонала

		ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования
Б1.В.07	Основы аудита и контроллинга персонала	ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда
Б1.В.08	Управление социальным развитием организации	ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности
Б1.В.09	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию
Б1.В.10	Антикризисное управление и кадровые риски	ПК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности
Б1.В.11	Основы развития лидерского поведения и работы в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели УК-3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия
Б1.В.12	Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (модуль)	УК-7.5 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности УК-7.6 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно занимаясь физическими упражнениями
Б1.В.12.ДВ.01	Дисциплины модуля	УК -7.5 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности УК-7.6 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно занимаясь физическими упражнениями
Б1.В.ДВ.01	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.01	ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда

Б1.В.ДВ.01.01	Рынок труда	ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда
Б1.В.ДВ.01.02	Нормирование труда	ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда
Б1.В.ДВ.02	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.02	УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики
Б1.В.ДВ.02.01	Основы организации и проведения кадрового тренинга	ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования
Б1.В.ДВ.02.02	Экономико-правовое регулирование социально-трудовой сферы	УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида
Б1.В.ДВ.03	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.03	ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала
Б1.В.ДВ.03.01	Оценка деятельности персонала	ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала
Б1.В.ДВ.03.02	Адаптация персонала	ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования
Б1.В.ДВ.03.03	Правовые и организационные основы добровольческой (волонтерской) деятельности	УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели и представления результатов работы команды УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат
Б1.В.ДВ.04	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.04	УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала
Б1.В.ДВ.04.01	Профессиональные навыки	УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала
Б1.В.ДВ.04.02	Мониторинг кадровой работы в организации	ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала
Б1.В.ДВ.05	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.05	УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
Б1.В.ДВ.05.01	Управление организационными изме-	УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а так-

	нениями	же определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
Б1.В.ДВ.05.02	Основы управленческого консультирования	УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм УК-2.6 Оценивает эффективность результатов проекта
Б1.В.ДВ.05.03	Образовательный проект "Обучение служением	УК-5.4.1 Осознает свою гражданскую идентичность как принадлежность к государству, обществу, культурному наследию страны, ответственность за будущее страны; проявляет активную гражданскую позицию
Б1.В.ДВ.06	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.06	УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ
Б1.В.ДВ.06.01	Конфликтология	УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон ПК-5.1Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ
Б1.В.ДВ.06.02	Трудовые отношения и социальная политика в России и за рубежом	УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики
Б.2.Практика		
Б.2.О Обязательная часть		
Б2.0.01 (У)	Учебная практика, ознакомительная	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов
Б2.0.02 (П)	Производственная практика, технологическая (проектно-технологическая)	ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования

Б.2.В Часть, формируемая участниками образовательных отношений		
Б2.В.01 (Пд)	Производственная практика, преддипломная	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала
Б.3 Государственная итоговая аттестация		
Б3.01(Г)	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала ОПК-6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ
Б3.02(Д)	Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы	ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

Приложение 4

Шаблон календарного учебного графика
Направление подготовки 38.03.03 управление персоналом
Профиль Управление персоналом организации форма обучения очная

Календарный учебный график 2025-2026 г.

Мес	Сентябрь					Октябрь				Ноябрь				Декабрь					Январь				Февраль				Март					Апрель				Май				Июнь					Июль				Август				
Пн	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31
Вт	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	
Ср	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
Чт	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
Пт	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
Сб	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
Вс	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	
Нед	1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
Пн																			*							*		*																								К
Вт										*									*																																
Ср																			*																																
Чт																		*	*		Э	К																													
Пт																		*		Э																															
Сб																		*		Э															*																

Сводные данные

		Курс 1			Курс 2			Курс 3			Курс 4			Итого
		Сем. 1	Сем. 2	Всего	Сем. 3	Сем. 4	Всего	Сем. 5	Сем. 6	Всего	Сем. 7	Сем. 8	Всего	
	Теоретическое обучение	18 2/6	18 1/6	36 3/6	17 3/6	16 3/6	34	17 2/6	19	36 2/6	13 1/6	10 3/6	23 4/6	130 3/6
Э	Экзаменационные сессии	1 2/6	3	4 2/6	2	2 4/6	4 4/6	2	2 4/6	4 4/6	2	1 2/6	3 2/6	17
У	Учебная практика					2	2							2
П	Производственная практика										4		4	4
Пд	Преддипломная практика											4	4	4
Д	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы											4	4	4
Г	Подготовка к сдаче и сдача гос. экзамена											2	2	2
К	Продолжительность каникул	7 дн	57 дн	64 дн	7 дн	58 дн	65 дн	7 дн	57 дн	64 дн	6 дн	57 дн	63 дн	256 дн
*	Нерабочие праздничные дни (не включая воскресенья)	8 дн	5 дн	13 дн	8 дн	5 дн	13 дн	8 дн	5 дн	13 дн	8 дн	5 дн	13 дн	52 дн
Продолжительность		154 дн	211 дн	365 дн	153 дн	212 дн	365 дн	152 дн	214 дн	366 дн	150 дн	215 дн	365 дн	

Приложение 5

Учебный план 1 курс

№	Индекс	Наименование	Семестр 1									Семестр 2									Итого за курс								
			Контроль	Академических часов							з.е.	Недель	Контроль	Академических часов							з.е.	Недель	Контроль	Академических часов							з.е.	Недель
				Всего	Кон такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Конт роль				Всего	Кон такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Конт роль				Всего	Кон такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Конт роль	Всего	
ИТОГО (с факультативами)				**1107**							**30,75**	19 4/6		**1119**							**29,25**	21 1/6		**2226**							**60**	40 5/6
ИТОГО по ОП (без факультативов)				**1107**							**30,75**			**1119**							**29,25**			**2226**							**60**	
УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА, (акад.час/нед)		ОП, факультативы (в период ТО)		**56,5**										**53,7**										**55,1**								
		ОП, факультативы (в период экз. сес.)		**54**										**48**										**51**								
		Ауд. нагр. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**30,7**										**25,8**										**28,3**								
		Конт. раб. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**30,7**										**25,8**										**28,3**								
		Ауд. нагр. (элект. курсы по физ.к.)												**2,7**										**1,4**								
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)				**1107**	**562**	**222**		**340**	**473**	**72**	**30,75**	ТО: 18 1/3□ Э: 1 1/3		**1119**	**516**	**164**	**34**	**318**	**459**	**144**	**29,25**	ТО: 18 1/6□ Э: 3		**2226**	**1078**	**386**	**34**	**658**	**932**	**216**	**60**	ТО: 36 1/2□ Э: 4 1/3
1	Б1.О.01	Философия											Эк	**144**	68	34		34	40	36	4		Эк	**144**	68	34		34	40	36	4	
2	Б1.О.02	История России		**63**	50	34		16	13		1,75		ЗаО	**81**	66	34		32	15		2,25		ЗаО	**144**	116	68		48	28		4	
3	Б1.О.03	Иностранный язык	За	**72**	34			34	38		2		За	**72**	34			34	38		2		За(2)	**144**	68			68	76		4	
4	Б1.О.04	Безопасность жизнедеятельности	За	**72**	32	16		16	40		2												За	**72**	32	16		16	40		2	
5	Б1.О.05	Физическая культура и спорт	За	**72**	66	8		58	6		2												За	**72**	66	8		58	6		2	
6	Б1.О.06	Основы российской государственности	За	**72**	48	16		32	24		2												За	**72**	48	16		32	24		2	
7	Б1.О.07	Деловое общение и культура речи	За	**72**	32	16		16	40		2												За	**72**	32	16		16	40		2	
8	Б1.О.08	Основы права и противодействие противоправному поведению	За	**72**	50	34		16	22		2												За	**72**	50	34		16	22		2	
9	Б1.О.10	Психология личности и ее саморазвития	ЗаО	**72**	50	16		34	22		2												ЗаО	**72**	50	16		34	22		2	
10	Б1.О.13	Математический инструментарий обоснования управленческих решений	За	**108**	50	16		34	58		3		За	**108**	50	16		34	58		3		За(2)	**216**	100	32		68	116		6	
11	Б1.О.14	Информационные технологии											Эк	**144**	50	16	34		58	36	4		Эк	**144**	50	16	34		58	36	4	
12	Б1.О.15	Экономическая теория	Эк	**180**	68	34		34	76	36	5												Эк	**180**	68	34		34	76	36	5	
13	Б1.О.16	Введение в специальность	За	**108**	32	16		16	76		3												За	**108**	32	16		16	76		3	
14	Б1.О.17	Теория и история менеджмента персонала	Эк	**144**	50	16		34	58	36	4												Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
15	Б1.О.18	Теория организации											Эк	**144**	50	16		34	58	36	4		Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
16	Б1.О.19	Экономика организации											Эк	**144**	50	16		34	58	36	4		Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
17	Б1.О.22	Социология управления											За	**108**	50	16		34	58		3		За	**108**	50	16		34	58		3	
18	Б1.В.12	Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (модуль)											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
19	Б1.В.12.ДВ.01.01	Легкая атлетика											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
20	*Б1.В.12.ДВ.01.02*	*Волейбол*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
21	*Б1.В.12.ДВ.01.03*	*Бадминтон*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
22	*Б1.В.12.ДВ.01.04*	*Баскетбол*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
23	*Б1.В.12.ДВ.01.05*	*Гандбол*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
24	*Б1.В.12.ДВ.01.06*	*Мини-футбол*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
25	*Б1.В.12.ДВ.01.07*	*Настольный теннис*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
26	*Б1.В.12.ДВ.01.08*	*Лыжные гонки*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
27	*Б1.В.12.ДВ.01.09*	*Плавание*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
28	*Б1.В.12.ДВ.01.10*	*Спортивная борьба*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
29	*Б1.В.12.ДВ.01.11*	*Спортивная аэробика*											За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18			
30	Б1.В.ДВ.01.01	Рынок труда											За	**108**	50	16		34	58		3		За	**108**	50	16		34	58		3	
31	*Б1.В.ДВ.01.02*	*Нормирование труда*											За	**108**	50	16		34	58		3		За	**108**	50	16		34	58		3	
ПРАКТИКИ		(План)																														
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ		(План)																														
ФОРМЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ			Эк(2) За(7) ЗаО										Эк(4) За(4) ЗаО										Эк(6) За(11) ЗаО(2)									

Учебный план 2 курс

№	Индекс	Наименование	Семестр 3									Семестр 4									Итого за курс									
			Контроль	Академических часов							з.е.	Недель	Контроль	Академических часов							з.е.	Недель	Контроль	Академических часов							з.е.	Недель
				Всего	Конт такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Контроль				Всего	Конт такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Контроль				Всего	Конт такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Контроль	Всего	
ИТОГО (с факультативами)				**1128**							**29,5**	19 3/6		**1236**							**32,5**	21 1/6		**2364**							**62**	40 4/6
ИТОГО по ОП (без факультативов)				**1128**							**29,5**			**1164**							**30,5**			**2292**							**60**	
УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА, (акад.час/нед)		ОП, факультативы (в период ТО)		**58,3**										**59,7**										**59**								
		ОП, факультативы (в период экз. сес.)		**54**										**54**										**54**								
		Ауд. нагр. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**24,8**										**24,4**										**24,6**								
		Конт. раб. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**24,8**										**24,4**										**24,6**								
		Ауд. нагр. (элект. курсы по физ.к.)		**2,8**										**3**										**2,9**								
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)				**1128**	**482**	**132**		**350**	**538**	**108**	**29,5**	ТО: 17 1/2□ Э: 2		**1128**	**466**	**150**		**316**	**518**	**144**	**29,5**	ТО: 16 1/2□ Э: 2 2/3		**2256**	**948**	**282**		**666**	**1056**	**252**	**59**	ТО: 34[illegible] Э: 4 2/3
1	Б1.О.03	Иностранный язык	За	**54**	34			34	20		1,5		Эк	**90**	34			34	20	36	2,5		Эк За	**144**	68			68	40	36	4	
2	Б1.О.09	Управление проектами											ЗаО	**72**	32	16		16	40		2		ЗаО	**72**	32	16		16	40		2	
3	Б1.О.11	Теория и методика инклюзивного взаимодействия	За	**72**	32	16		16	40		2												За	**72**	32	16		16	40		2	
4	Б1.О.12	Экономика и финансовая грамотность	ЗаО	**108**	50	16		34	58		3												ЗаО	**108**	50	16		34	58		3	
5	Б1.О.13	Математический инструментарий обоснования управленческих решений	Эк	**144**	50	16		34	58	36	4												Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
6	Б1.О.20	Организационное поведение											Эк КР	**144**	68	34		34	40	36	4		Эк КР	**144**	68	34		34	40	36	4	
7	Б1.О.21	Этика деловых отношений	За	**144**	50			50	94		4												За	**144**	50			50	94		4	
8	Б1.О.27	Правовые основы управления персоналом	Эк	**144**	68	34		34	40	36	4												Эк	**144**	68	34		34	40	36	4	
9	Б1.О.29	Основы бухгалтерского учёта, анализа и аудита											Эк	**144**	68	34		34	40	36	4		Эк	**144**	68	34		34	40	36	4	
10	Б1.О.36	Психофизиология профессиональной деятельности	За	**108**	32			32	76		3												За	**108**	32			32	76		3	
11	Б1.О.37	Управление кадровым благополучием	Эк	**144**	50	16		34	58	36	4												Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
12	Б1.В.01	Основы безопасности труда											За	**144**	50			50	94		4		За	**144**	50			50	94		4	
13	Б1.В.02	Экономика и организация труда	За	**144**	68	34		34	76		4		Эк	**144**	68	34		34	40	36	4		Эк За	**288**	136	68		68	116	36	8	
14	Б1.В.12	Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (модуль)	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
15	Б1.В.12.ДВ.01.01	Легкая атлетика	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
16	*Б1.В.12.ДВ.01.02*	*Волейбол*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
17	*Б1.В.12.ДВ.01.03*	*Бадминтон*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
18	*Б1.В.12.ДВ.01.04*	*Баскетбол*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
19	*Б1.В.12.ДВ.01.05*	*Гандбол*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
20	*Б1.В.12.ДВ.01.06*	*Мини-футбол*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
21	*Б1.В.12.ДВ.01.07*	*Настольный теннис*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
22	*Б1.В.12.ДВ.01.08*	*Лыжные гонки*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
23	*Б1.В.12.ДВ.01.09*	*Плавание*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
24	*Б1.В.12.ДВ.01.10*	*Спортивная борьба*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
25	*Б1.В.12.ДВ.01.11*	*Спортивная аэробика*	За	**66**	48			48	18				За	**66**	48			48	18				За(2)	**132**	96			96	36			
26	Б1.В.ДВ.05.01	Управление организационными изменениями											За	**108**	32	16		16	76		3		За	**108**	32	16		16	76		3	
27	*Б1.В.ДВ.05.02*	*Основы управленческого консультирования*											За	**108**	32	16		16	76		3		За	**108**	32	16		16	76		3	
28	*Б1.В.ДВ.05.03*	*Общественный проект "Обучение служением"*											За	**108**	8			8	100		3		За	**108**	8			8	100		3	
29	Б1.В.ДВ.06.01	Конфликтология											За	**144**	50	16		34	94		4		За	**144**	50	16		34	94		4	
30	*Б1.В.ДВ.06.02*	*Трудовые отношения и социальная политика в России и за рубежом*											За	**144**	50	16		34	94		4		За	**144**	50	16		34	94		4	
31	ФТД.02	Эвристические методы решения экономических и управленческих задач											За	**72**	16			16	56		2		За	**72**	16			16	56		2	
ПРАКТИКИ		(План)													108	2	2			106		3	2		108	2	2			106		3	2
	Б2.О.01(У)	Учебная практика (ознакомительная)											ЗаО	108	2	2			106		3	2	ЗаО	108	2	2			106		3	2
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ		(План)																														
ФОРМЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ			Эк(3) За(5) ЗаО										Эк(4) За(4) ЗаО КР										Эк(7) За(9) ЗаО(2) КР									

Учебный план 3 курс

№	Индекс	Наименование	Семестр 5									Семестр 6									Итого за курс								
			Контроль	Академических часов						з.е.	Недель	Контроль	Академических часов						з.е.	Недель	Контроль	Академических часов						з.е.	Недель
				Всего	Конт акт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Конт роль			Всего	Конт акт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Конт роль			Всего	Конт акт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Конт роль	Всего	
ИТОГО (с факультативами)				**1074**						**28**	19 2/6		**1216**							**32**	21 4/6		**2290**						**60**	41
ИТОГО по ОП (без факультативов)				**1074**						**28**			**1216**							**32**			**2290**						**60**	
УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА, (акад.час/нед)		ОП, факультативы (в период ТО)		**55,8**									**56,5**									**56,2**							
		ОП, факультативы (в период экз. сес.)		**54**									**54**									**54**							
		Ауд. нагр. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**22,2**									**19,9**									**21,1**							
		Конт. раб. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**22,2**									**19,9**									**21,1**							
		Ауд. нагр. (элект. курсы по физ.к.)		**2,8**									**2,6**									**2,7**							
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)				**1074**	**432**	**130**		**302**	**534**	**108**	**28**	ТО: 17 1/3□ Э: 2	**1216**	**426**	**150**		**276**	**646**	**144**	**32**	ТО: 19[illegible] Э: 2 2/3	**2290**	**858**	**280**		**578**	**1180**	**252**	**60**	ТО: 36 1/3□ Э: 4 2/3
1	Б1.О.23	Стратегический менеджмент	Эк	**144**	50	16		34	58	36	4										Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
2	Б1.О.24	Система управления персоналом	Эк КР	**180**	50	16		34	94	36	5										Эк КР	**180**	50	16		34	94	36	5	
3	Б1.О.25	Инновационный менеджмент в управлении персоналом										За	**108**	32	16		16	76		3	За	**108**	32	16		16	76		3	
4	Б1.О.26	Статистический анализ кадровой информации	За	**144**	68	34		34	76		4	Эк	**144**	68	34		34	40	36	4	Эк За	**288**	136	68		68	116	36	8	
5	Б1.О.28	Институциональное обеспечение кадровой деятельности										Эк	**180**	68	34		34	76	36	5	Эк	**180**	68	34		34	76	36	5	
6	Б1.О.30	Управленческий учет и учет персонала	За	**108**	50	16		34	58		3										За	**108**	50	16		34	58		3	
7	Б1.О.32	Документационное обеспечение управления персоналом										Эк	**180**	68	34		34	76	36	5	Эк	**180**	68	34		34	76	36	5	
8	Б1.О.33	Информационные системы и базы данных по управлению персоналом										За	**108**	32	16		16	76		3	За	**108**	32	16		16	76		3	
9	Б1.О.35	Социальная ответственность и этика бизнеса	За	**108**	50	16		34	58		3										За	**108**	50	16		34	58		3	
10	Б1.В.03	Организационная культура	Эк	**144**	50	16		34	58	36	4										Эк	**144**	50	16		34	58	36	4	
11	Б1.В.04	Основы кадровой политики и кадрового планирования	За	**72**	32	16		16	40		2										За	**72**	32	16		16	40		2	
12	Б1.В.05	Маркетинг персонала										Эк КР	**216**	50	16		34	130	36	6	Эк КР	**216**	50	16		34	130	36	6	
13	Б1.В.11	Основы развития лидерского поведения и работы в команде										За	**108**	26			26	82		3	За	**108**	26			26	82		3	
14	Б1.В.12	Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (модуль)	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
15	Б1.В.12.ДВ.01.01	Легкая атлетика	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
16	*Б1.В.12.ДВ.01.02*	*Волейбол*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
17	*Б1.В.12.ДВ.01.03*	*Бадминтон*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
18	*Б1.В.12.ДВ.01.04*	*Баскетбол*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
19	*Б1.В.12.ДВ.01.05*	*Гандбол*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
20	*Б1.В.12.ДВ.01.06*	*Мини-футбол*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
21	*Б1.В.12.ДВ.01.07*	*Настольный теннис*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
22	*Б1.В.12.ДВ.01.08*	*Лыжные гонки*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
23	*Б1.В.12.ДВ.01.09*	*Плавание*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
24	*Б1.В.12.ДВ.01.10*	*Спортивная борьба*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
25	*Б1.В.12.ДВ.01.11*	*Спортивная аэробика*	За	**66**	48			48	18			За	**64**	48			48	16			За(2)	**130**	96			96	34			
26	Б1.В.ДВ.02.01	Основы организации и проведения кадрового тренинга	За	**108**	34			34	74		3										За	**108**	34			34	74		3	
27	*Б1.В.ДВ.02.02*	*Экономико-правовое регулирование социально-трудовой сферы*	За	**108**	34			34	74		3										За	**108**	34			34	74		3	
28	Б1.В.ДВ.04.01	Профессиональные навыки										За	**108**	34			34	74		3	За	**108**	34			34	74		3	
29	*Б1.В.ДВ.04.02*	*Мониторинг кадровой работы в организации*										За	**108**	34			34	74		3	За	**108**	34			34	74		3	
ПРАКТИКИ		(План)																												
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ		(План)																												
ФОРМЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ			Эк(3) За(5) КР									Эк(4) За(4) КР									Эк(7) За(9) КР(2)								

Учебный план 4 курс

№	Индекс	Наименование	Семестр 7										Семестр 8										Итого за курс									
			Контроль	Академических часов							з.е.	Недель	Контроль	Академических часов							з.е.	Недель	Контроль	Академических часов							з.е.	Недель
				Всего	Конт такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Контроль				Всего	Конт такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Контроль				Всего	Конт такт.	Лек	Лаб	Пр	СР	Контроль		
ИТОГО (с факультативами)				**1044**							**29**	19 1/6		**1188**							**33**	21 5/6		**2232**							**62**	41
ИТОГО по ОП (без факультативов)				**972**							**27**			**1188**							**33**			**2160**							**60**	
УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА, (акад.час/нед)		ОП, факультативы (в период ТО)		**54,7**										**54,9**										**54,8**								
		ОП, факультативы (в период экз. сес.)		**54**										**54**										**54**								
		Ауд. нагр. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**19**										**16,2**										**17,6**								
		Конт. раб. (ОП - элект. курсы по физ.к.)		**19**										**16,2**										**17,6**								
		Ауд. нагр. (элект. курсы по физ.к.)																														
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ)				**828**	**260**	**112**		**148**	**460**	**108**	**23**	ТО: 13 1/6□ Э: 2		**648**	**170**	**62**		**108**	**406**	**72**	**18**	ТО: 10 1/2□ Э: 1 1/3		**1476**	**430**	**174**		**256**	**866**	**180**	**41**	ТО: 23 2/3□ Э: 3 1/3
1	Б1.О.31	Экономика персонала	Эк	**180**	52	26		26	92	36	5												Эк	**180**	52	26		26	92	36	5	
2	Б1.О.34	Автоматизированные системы управления персоналом											За	**144**	36			36	108		4		За	**144**	36			36	108		4	
3	Б1.О.38	Основы военной подготовки	За	**108**	56	22		34	52		3												За	**108**	56	22		34	52		3	
4	Б1.В.06	Технологии управления персоналом	Эк КР	**180**	52	26		26	92	36	5												Эк КР	**180**	52	26		26	92	36	5	
5	Б1.В.07	Основы аудита и контроллинга персонала	Эк	**180**	52	26		26	92	36	5												Эк	**180**	52	26		26	92	36	5	
6	Б1.В.08	Управление социальным развитием организации											За	**144**	36	18		18	108		4		За	**144**	36	18		18	108		4	
7	Б1.В.09	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности											Эк	**144**	36	18		18	72	36	4		Эк	**144**	36	18		18	72	36	4	
8	Б1.В.10	Антикризисное управление и кадровые риски	За	**108**	38	12		26	70		3		Эк	**108**	26	8		18	46	36	3		Эк За	**216**	64	20		44	116	36	6	
9	Б1.В.ДВ.03.01	Оценка деятельности персонала											За	**108**	36	18		18	72		3		За	**108**	36	18		18	72		3	
10	*Б1.В.ДВ.03.02*	*Адаптация персонала*											За	**108**	36	18		18	72		3		За	**108**	36	18		18	72		3	
11	*Б1.В.ДВ.03.03*	*Правовые и организационные основы добровольческой (волонтерской) деятельности*											За	**108**	36	18		18	72		3		За	**108**	36	18		18	72		3	
12	ФТД.01	Методика написания выпускных квалификационных работ	За	**72**	10			10	62		2												За	**72**	10			10	62		2	
ПРАКТИКИ		(План)		216	4	4			212		6	4		216	4	4			212		6	4		432	8	8			424		12	8
	Б2.О.02(П)	Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая))	ЗаО	216	4	4			212		6	4											ЗаО	216	4	4			212		6	4
	Б2.В.01(Пд)	Производственная практика (преддипломная)											ЗаО	216	4	4			212		6	4	ЗаО	216	4	4			212		6	4
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ		(План)												324	2		2		304	18	9	6		324	2		2		304	18	9	6
	Б3.01(Г)	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена											Эк	108	2		2		97	9	3		Эк	108	2		2		97	9	3	
	Б3.02(Д)	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы											Эк	216					207	9	6	4	Эк	216					207	9	6	4
ФОРМЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ			Эк(3) За(3) КР										Эк(4) За(3)										Эк(7) За(6) КР									

Приложение 6

Материально-техническое обеспечение

Материально-техническое обеспечение основной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата 38.03.03 Управление персонала профиль подготовки Управление персоналом организации

N п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
	Философия История России Иностранный язык Деловое общение и культура речи Основы российской государственности Основы права и противодействие противоправному поведению Управление проектами Психология личности и ее саморазвития Теория и методика инклюзивного взаимодействия Экономика и финансовая грамотность Экономическая теория Введение в специальность Теория и история менеджмента персонала Теория организации	Учебные аудитории для проведения учебных занятий (лекционных, практических), оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а: специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей Ауд. 105б, 107б, 203б, 207 б, 301б, 305б, 307 б: Специализированная мебель, проектор, экран для проектора Ауд. 111б, 301 а, 306 б, 312б, 315 б, 203 б,	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 42В, ауд. 206а, 207а, 202а, 105б, 107б, 203б, 207 б, 301б, 305б, 307 б, 111б, 301 а, 306 б, 312б, 315 б, 203 б. 394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 40, ауд. 200а, 200б, 225, 224.

	Экономика организации Организационное поведение Этика деловых отношений Социология управления Стратегический менеджмент Система управления персоналом Инновационный менеджмент в управлении персоналом Статистический анализ кадровой информации Правовые основы управления персоналом Институциональное обеспечение кадровой деятельности Основы бухгалтерского учёта, анализа и аудита Управленческий учет и учет персонала Экономика персонала Документационное обеспечение управления персоналом Автоматизированные системы управления персоналом Социальная ответственность и этика бизнеса Психофизиология профессиональной деятельности Управление кадровым благополучием Основы безопасности труда Экономика и организация труда Организационная культура Основы организации и проведения кадрового тренинга Маркетинг персонала Технологии управления персоналом Основы аудита и контроллинга персонала Управление социальным развитием организации Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Антикризисное управление и кадровые риски Основы развития лидерского поведения и работы в команде Рынок труда Нормирование труда Трудовые отношения и социальная политика в России и за рубежом Экономико-правовое регулирование социально-трудовой сферы Оценка деятельности персонала Адаптация персонала Правовые и организационные основы добровольческой (волонтерской) деятельности	200б, 225, 224: Специализированная мебель	

	Профессиональные навыки Мониторинг кадровой работы в организации Управление организационными изменениями Основы управленческого консультирования Конфликтология Основы кадровой политики и кадрового планирования		
	Безопасность жизнедеятельности	кабинет безопасности жизнедеятельности: 16 комп. III поколения, принтер лазерный, сканер, мультимедийные проекторы, экран для проектора, специализированная мебель, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий	394018 ,г.Воронеж, ул. Пушкинская, д.16, Учебные аудитории (ауд. 112, 114)
		Учебные аудитории для проведения учебных (лекционных) занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 42В
	Основы военной подготовки	Лекционная аудитория, специализированная аудитория «Общевоинские уставы», специализированная аудитория «Класс огневой подготовки», строевой плац, электронный тир, ноутбук, проектор, экран, наглядные материалы (плакаты, видеофильмы, презентации), учебное оружие (автоматы, пистолеты, учебные гранаты), средства индивидуальной защиты (противогазы, ОЗК), медицинское имущество (жгуты, пакеты перевязочные)	
	Физическая культура и спорт	учебно-тренировочный плавательный бассейн	394016, г. Воронеж, Московский проспект, д. 88/1
		2 баскетбольных щита, волейбольные стойки, стойки для б/тенниса, ворота для мини-футбола, волейбольная сетка, сетка для большого тенниса, столы для настольного тенниса -15 шт., многофункциональный	394068, г.Воронеж, ул. Хользунова, д.40, спортивный зал

		тренажер, 3 штанги с комплектом «блинов», обручи, скакалки, атлетические тренажеры – 4 шт., футбольные, баскетбольные и волейбольные мячи – по 5 шт.	
		открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий Полоса препятствий, баскетбольные и волейбольные мячи, бадминтонные ракетки, воланы и мячи, обручи (12 шт.)	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д.78
	Информационные технологии	Учебные аудитории для проведения учебных (лекционных) занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 42В
		Лаборатории 1а, 2а, 3а, 5а, 6а: Специализированная мебель, компьютер 3QNTP-Shell NM-10-B260GBP-525 с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: OS Ubuntu 14.04.6 LTS, Inkscape, Gimp, Okular, Mozilla Firefox, Mozilla Thunderbird, FileZilla, 1С, FineReader 8, LibreOffice, WPS Office, Консультант+, Microsoft Office 2010 Профессиональный Плюс, CMake, Gambas 3, GNU Emacs, KDevelop 4, Lazarus, NetBeans IDE, QtOcrave, RStudio, Scilab, GNU Octave, GNU PSPP, Gretl)	
	Информационные системы и базы данных по управлению персоналом	Учебные аудитории для проведения учебных (лекционных) занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 42В

		Лаборатории 1а, 2а, 3а, 5а, 6а: Специализированная мебель, компьютер 3QNTP-Shell NM-10-B260GBP-525 с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: OS Ubuntu 14.04.6 LTS, Inkscape, Gimp, Okular, Mozilla Firefox, Mozilla Thunderbird, FileZilla, 1С, FineReader 8, LibreOffice, WPS Office, Консультант+, Microsoft Office 2010 Профессиональный Плюс, CMake, Gambas 3, GNU Emacs, KDevelop 4, Lazarus, NetBeans IDE, QtOcrave, RStudio, Scilab, GNU Octave, GNU PSPP, Gretl)	
	Математический инструментарий обоснования управленческих решений	Учебные аудитории для проведения учебных (лекционных) занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения Ауд. 206а, 207а, 202а, 200а специализированная мебель, проектор NEC PA500U, экран для проектора, компьютер Shuttle с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: Win7, MS Office Профессиональный плюс 2010), проводной микрофон, комплект активных громкоговорителей	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 42В
		Лаборатории 1а, 2а, 3а, 5а, 6а: Специализированная мебель, компьютер 3QNTP-Shell NM-10-B260GBP-525 с возможностью подключения к сети "Интернет" (ПО: OS Ubuntu 14.04.6 LTS, Inkscape, Gimp, Okular, Mozilla Firefox, Mozilla Thunderbird, FileZilla, 1С, FineReader 8, LibreOffice, WPS Office, Консультант+, Microsoft Office 2010 Профессиональный Плюс, CMake, Gambas 3, GNU Emacs, KDevelop 4, Lazarus, NetBeans IDE, QtOcrave, RStudio, Scilab, GNU Octave, GNU PSPP, Gretl)	
	Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде ВГУ: Ауд. 6а: Специализированная мебель, компьютер 3QNTP-Shell NM-10-B260GBP-525 с возможностью подключе-	394068, г. Воронеж, улица Хользунова, д. 42В

		ния к сети "Интернет" (ПО: OS Ubuntu 14.04.6 LTS, Inkscape, Gimp, Okular, Mozilla Firefox, Mozilla Thunderbird, FileZilla, 1С, FineReader 8, LibreOffice, WPS Office, Консультант+, Microsoft Office 2010 Профессиональный Плюс, CMake, Gambas 3, GNU Emacs, KDevelop 4, Lazarus, NetBeans IDE, QtOcrave, RStudio, Scilab, GNU Octave, GNU PSPP, Gretl)	

Приложение 7

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета

_____П.А. Канапухин

28.05.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ВОСПИТАНИЯ

1. Код и наименование направления подготовки/специальности: 38.03.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление персоналом организации

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Составитель программы: Ушакова Н.В., зам. декана по воспитательной работе

5. Рекомендована: 25.04.2024 г. протокол № 4 экономического факультета

_____
(дата, номер протокола ученого совета факультета)

6 Учебный год: 2025-2026 уч.год

1. Цель и задачи программы:

Цель программы – воспитание высоконравственной, духовно развитой и физически здоровой личности, обладающей социально и профессионально значимыми личностными качествами и компетенциями, способной творчески осуществлять профессиональную деятельность и нести моральную ответственность за принимаемые решения в соответствии с социокультурными и духовно-нравственными ценностями.

Задачи программы:

– формирование единого воспитательного пространства, направленного на создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского и профессионального самоопределения и самореализации;

– вовлечение обучающихся в общественно-ценностные социализирующие отношения по всем направлениям воспитательной работы в вузе/на факультете;

– освоение обучающимися духовно-нравственных ценностей, гражданско-патриотических ориентиров, необходимых для устойчивого развития личности, общества, государства;

– содействие обучающимся в личностном и профессиональном самоопределении, проектировании индивидуальных образовательных траекторий и образа будущей профессиональной деятельности, поддержка деятельности обучающихся по самопознанию и саморазвитию.

2. Теоретико-методологические основы организации воспитания

В основе реализации программы лежат следующие ***подходы****:*

– *системный*, который означает взаимосвязь и взаимообусловленность всех компонентов воспитательного процесса – от цели до результата;

– *организационно-деятельно*стный, в основе которого лежит единство сознания, деятельности и поведения и который предполагает такую организацию коллектива и личности, когда каждый обучающийся проявляет активность, инициативу, творчество, стремление к самовыражению;

– *личностно-ориентированный*, утверждающий признание человека высшей ценностью воспитания, активным субъектом воспитательного процесса, уникальной личностью;

– *комплексный подход*, подразумевающий объединение усилий всех субъектов воспитания (индивидуальных и групповых), институтов воспитания (подразделений) на уровне социума, вуза, факультета и самой личности воспитанника для успешного решения цели и задач воспитания; сочетание индивидуальных, групповых и массовых методов и форм воспитательной работы.

Основополагающими ***принципами*** реализации программы являются:

– *системность* в планировании, организации, осуществлении и анализе воспитательной работы;

– *интеграция* внеаудиторной воспитательной работы, воспитательных аспектов учебного процесса и исследовательской деятельности;

– *мотивированность* участия обучающихся в различных формах воспитательной работы (аудиторной и внеаудиторной);

– *вариативность,* предусматривающая учет интересов и потребностей каждого обучающегося через свободный выбор альтернативных вариантов участия в направлениях воспитательной работы, ее форм и методов.

Реализация программы предусматривает использование следующих ***методов*** воспитания:

– методы формирования сознания личности (рассказ, беседа, лекция, диспут, метод примера);

– методы организации деятельности и приобретения опыта общественного поведения личности (создание воспитывающих ситуаций, педагогическое требова-

ние, инструктаж, иллюстрации, демонстрации);

– методы стимулирования и мотивации деятельности и поведения личности (соревнование, познавательная игра, дискуссия, эмоциональное воздействие, поощрение, наказание);

– методы контроля, самоконтроля и самооценки в воспитании.

При реализации программы используются следующие ***формы*** организации воспитательной работы:

– массовые формы – мероприятия на уровне университета, города, участие во всероссийских и международных фестивалях, конкурсах и т.д.;

– групповые формы – мероприятия внутри коллективов академических групп, студий творческого направления, клубов, секций, общественных студенческих объединений и др.;

– индивидуальные, личностно-ориентированные формы – индивидуальное консультирование преподавателями обучающихся по вопросам организации учебно-профессиональной и научно-исследовательской деятельности, личностного и профессионального самоопределения, выбора индивидуальной образовательной траектории и т.д.

3. Содержание воспитания

Практическая реализация цели и задач воспитания осуществляется в рамках следующих направлений воспитательной работы в вузе/на факультете:

1) духовно-нравственное воспитание;
2) гражданско-правовое воспитание;
3) патриотическое воспитание;
4) экологическое воспитание;
5) культурно-эстетическое воспитание;
6) физическое воспитание;
7) профессиональное воспитание.

3.1. Духовно-нравственное воспитание

– формирование нравственной позиции, в том нравственного сознания и поведения на основе усвоения общечеловеческих ценностей и нравственных чувств (чести, долга, справедливости, милосердия, добра, дружелюбия);

– развитие способности к сопереживанию и формированию позитивного отношения к людям, в том числе к лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам;

– формирование толерантного сознания и поведения в поликультурном мире, готовности и способности вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения;

– развитие способности к духовному развитию, реализации творческого потенциала в учебно-профессиональной деятельности на основе нравственных установок и моральных норм, непрерывного самообразования и самовоспитания;

– развитие способности к сотрудничеству с окружающими в образовательной, общественно полезной, проектной и других видах деятельности.

3.2. Гражданско-правовое воспитание

– выработка осознанной собственной позиции по отношению к общественно-политическим событиям прошлого и настоящего;

– формирование российской гражданской идентичности, гражданской позиции активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего

чувством собственного достоинства, осознанно принимающего традиционные национальные и общечеловеческие гуманистические и демократические ценности;

– формирование установок личности, позволяющих противостоять идеологии экстремизма, национализма, ксенофобии, коррупции, дискриминации по социальным, религиозным, расовым, национальным признакам, другим негативным социальным явлениям;

– развитие студенческого самоуправления, совершенствование у обучающихся организаторских умений и навыков;

– расширение конструктивного участия обучающихся в принятии решений, затрагивающих их права и интересы, в том числе в различных формах общественной самоорганизации, самоуправления;

– поддержка инициатив студенческих объединений, развитие молодежного добровольчества и волонтерской деятельности;

– организация социально значимой общественной деятельности студенчества.

3.3. Патриотическое воспитание

– формирование чувств патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества;

– формирование патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, стремления защищать интересы Родины и своего народа;

– формирование чувства гордости и уважения к достижениям и культуре своей Родины на основе изучения культурного наследия и традиций многонационального народа России, развитие желания сохранять ее уникальный характер и культурные особенности;

– развитие идентификации себя с другими представителями российского народа;

– вовлечение обучающихся в мероприятия военно-патриотической направленности;

– приобщение обучающихся к истории родного края, традициям вуза, развитие чувства гордости и уважения к выдающимся представителям университета;

– формирование социально значимых и патриотических качеств обучающихся.

3.4. Экологическое воспитание

– формирование экологической культуры;

– формирование бережного и ответственного отношения к своему здоровью (физическому и психологическому) и здоровью других людей, живой природе, окружающей среде;

– вовлечение обучающихся в экологические мероприятия;

– выработка умений и навыков разумного природопользования, нетерпимого отношения к действиям, приносящим вред экологии, приобретение опыта эколого-направленной деятельности;

– укрепление мотивации к физическому самосовершенствованию, занятию спортивно-оздоровительной деятельностью;

– развитие культуры безопасной жизнедеятельности, умений оказывать первую помощь;

– профилактика наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения и других вредных привычек.

3.5. Культурно-эстетическое воспитание

– формирование эстетического отношения к миру, включая эстетику научного и технического творчества, спорта, общественных отношений и быта;

– приобщение обучающихся к истинным культурным ценностям;

– расширение знаний в области культуры, вовлечение в культурно-досуговые мероприятия;

– повышение интереса к культурной жизни региона; содействие его конкурентоспособности посредством участия во всероссийских конкурсах и фестивалях;

– создание социально-культурной среды вуза/факультета, популяризация студенческого творчества, формирование готовности и способности к самостоятельной, творческой деятельности;

– совершенствование культурного уровня и эстетических чувств обучающихся.

3.6. Физическое воспитание

– создание условий для занятий физической культурой и спортом, для развивающего отдыха и оздоровления обучающихся, включая студентов с ограниченными возможностями здоровья, студентов, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе на основе развития спортивной инфраструктуры вуза/факультета и повышения эффективности ее использования;

– формирование мотивации к занятиям физической культурой и спортом, следованию здоровому образу жизни, в том числе путем пропаганды в студенческой среде необходимости участия в массовых спортивно-общественных мероприятиях, популяризации отечественного спорта и спортивных достижений страны/региона/города/вуза/факультета;

– вовлечение обучающихся в спортивные соревнования и турниры, межфакультетские и межвузовские состязания, встречи с известными спортсменами и победителями соревнований.

3.7. Профессиональное воспитание

– приобщение студентов к традициям и ценностям профессионального сообщества, нормам корпоративной этики;

– развитие профессионально значимых качеств личности будущего компетентного и ответственного специалиста в учебно-профессиональной, научно-исследовательской деятельности и внеучебной работе;

– формирование творческого подхода к самосовершенствованию в контексте будущей профессии;

– повышение мотивации профессионального самосовершенствования обучающихся средствами изучаемых учебных дисциплин, практик, научно-исследовательской и других видов деятельности;

– ориентация обучающихся на успех, лидерство и карьерный рост; формирование конкурентоспособных личностных качеств;

– освоение этических норм и профессиональной ответственности посредством организации взаимодействия обучающихся с мастерами профессионального труда.

4. Методические рекомендации по анализу воспитательной работы на факультете и проведению ее аттестации (по реализуемым направлениям подготовки/специальностям)

Ежегодно заместитель декана по воспитательной работе представляет на ученом совете факультета отчет, содержащий анализ воспитательной работы на факультете и итоги ее аттестации (по реализуемым направлениям подготовки / специальностям).

Анализ воспитательной работы на факультете проводится с ***целью*** выявления основных проблем воспитания и последующего их решения.

Основными ***принципами*** анализа воспитательного процесса являются:

– *принцип гуманистической направленности*, проявляющийся в уважительном отношении ко всем субъектам воспитательного процесса;

– *принцип приоритета анализа сущностных сторон воспитания*, ориентирующий на изучение не столько количественных его показателей, сколько качественных – таких как содержание и разнообразие деятельности, характер общения и отношений субъектов образовательного процесса и др.;

– *принцип развивающего характера осуществляемого анализа*, ориентирующий на использование его результатов для совершенствования воспитательной деятельности в вузе/на факультете: уточнения цели и задач воспитания, планирования воспитательной работы, адекватного подбора видов, форм и содержания совместной деятельности обучающихся и преподавателей;

– *принцип разделенной ответственности* за результаты профессионально-личностного развития обучающихся, ориентирующий на понимание того, что профессионально-личностное развитие – это результат влияния как социальных институтов воспитания, так и самовоспитания.

Примерная схема анализа воспитательной работы на факультете

1. Анализ целевых установок

1.1 Наличие рабочей программы воспитания по всем реализуемым на факультете ООП.

1.2 Наличие утвержденного комплексного календарного плана воспитательной работы.

2. Анализ информационного обеспечения организации и проведения воспитательной работы

2.1 Наличие доступных для обучающихся источников информации, содержащих план воспитательной работы, расписание работы студенческих клубов, кружков, секций, творческих коллективов и т.д.

3. Организация и проведение воспитательной работы

3.1 Основные направления воспитательной работы в отчетном году, использованные в ней формы и методы, степень активности обучающихся в проведении мероприятий воспитательной работы.

3.2 Проведение студенческих фестивалей, смотров, конкурсов и пр., их количество в отчетном учебном году и содержательная направленность.

3.3 Участие обучающихся и оценка степени их активности в фестивалях, конкурсах, смотрах, соревнованиях различного уровня.

3.4 Достижения обучающихся, участвовавших в фестивалях, конкурсах, смотрах, соревнованиях различного уровня (количество призовых мест, дипломов, грамот и пр.).

3.5 Количество обучающихся, участвовавших в работе студенческих клубов, творческих коллективов, кружков, секций и пр. в отчетном учебном году.

3.6 Количество обучающихся, задействованных в различных воспитательных мероприятиях в качестве организаторов и в качестве участников.

4. Итоги аттестации воспитательной работы факультета

4.1. Выполнение в отчетном году календарного плана воспитательной работы: выполнен полностью – перевыполнен (с приведением конкретных сведений о перевыполнении) – недовыполнен (с указанием причин невыполнения отдельных мероприятий).

4.2. Общее количество обучающихся, принявших участие в воспитательных мероприятиях в отчетном учебном году.

4.3. При наличии фактов пассивного отношения обучающихся к воспитательным мероприятиям: причины пассивности и предложения по ее устранению, активному вовлечению обучающихся в воспитательную работу.

4.4. Дополнительно в отчете могут быть представлены (по решению заместителя декана по воспитательной работе) сведения об инициативном участии обучающихся в воспитательных мероприятиях, не предусмотренных календарным пла-

ном воспитательной работы, о конкретных обучающихся, показавших наилучшие результаты участия в воспитательных мероприятиях и др.

Процедура аттестации воспитательной работы и выполнения календарного плана воспитательной работы

Оценочная шкала: «удовлетворительно» – «неудовлетворительно».

Оценочные критерии:

1. Количественный – участие обучающихся в мероприятиях календарного плана воспитательной работы (олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п.), участие обучающихся в работе клубов, секций, творческих, общественных студенческих объединений.

Воспитательная работа признается удовлетворительной при выполнении **одного из условий**:

Выполнение запланированных мероприятий по 6 из 7 направлений воспитательной работы
или
Участие не менее 80% обучающихся в мероприятиях по не менее 5 направлениям воспитательной работы
или
Охвачено 100% обучающихся по не менее 4 направлениям воспитательной работы
или
1. Охват не менее 50% обучающихся в мероприятиях по 7 направлениям воспитательной работы. 2. Наличие дополнительных достижений обучающихся (индивидуальных или групповых) в мероприятиях воспитательной направленности внутривузовского, городского, регионального, межрегионального, всероссийского или международного уровня.

2. Качественный – достижения обучающихся в различных воспитательных мероприятиях (уровень мероприятия – международный, всероссийский, региональный, университетский, факультетский; статус участия обучающихся – представители страны, области, вуза, факультета; характер участия обучающихся – организаторы, исполнители, зрители).

Способы получения информации для проведения аттестации: педагогическое наблюдение; анализ портфолио обучающихся и документации, подтверждающей их достижения (грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов и пр.); беседы с обучающимися, студенческим активом факультета, преподавателями, принимающими участие в воспитательной работе, кураторами основных образовательных программ; анкетирование обучающихся (при необходимости); отчеты кураторов студенческих групп 1-2 курсов (по выбору заместителя декана по воспитательной работе и с учетом особенностей факультета).

Источники получения информации для проведения аттестации: устные, письменные, электронные (по выбору заместителя декана по воспитательной работе и с учетом особенностей факультета).

Фиксация результатов аттестации: отражаются в ежегодном отчете заместителя декана по воспитательной работе (по решению заместителя декана по воспитательной работе – в целом по факультету или отдельно по реализуемым направлениям подготовки / специальностям).

Календарный план воспитательной работы

УТВЕРЖДАЮ

Декан Экономического факультета

П.А. Канапухин

28.05.2025

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
на 2025/2026 учебный год

№ п/п	Направление воспитательной работы	Мероприятие с указанием его целевой направленности	Сроки выполнения	Уровень мероприятия (федеральный, региональный, университетский, факультетский)	Исполнители
1.	**Духовно-нравственное воспитание**	День донора	Сентябрь, апрель	Региональный	Волонтерский центр ВГУ «Гравитация», экономический факультет
		Мероприятия по профилактике межнациональных конфликтов	Сентябрь	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Акция «Снежный десант»	Январь	Региональный	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Мероприятия Клуба волонтеров ВГУ	В течение года	Региональный	Волонтерский центр ВГУ «Гравитация», экономический факультет
		Проведение интеллектуальных викторин	В течение года	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
2.	**Гражданско-правовое воспитание**	Мероприятия, посвященные Дню солидарности в борьбе с терроризмом	3 сентября	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет

		Проведение комплекса круглых столов и лекций по противодействию экстремизму и терроризму	В течение года	Университетский	Управление по работе с молодежью
3.	**Патриотическое воспитание**	Военно-спортивная игра для первокурсников «Впервые на Высоте 155»	Сентябрь	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Митинг, посвященный Дню освобождения г. Воронежа от немецко-фашистских захватчиков	25 января	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Гуманитарная помощь ветеранам	Май	Региональный	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Участие в акции "Бессмертный полк"	Май	Региональный	Управление по работе с молодежью, экономический факультет
		Мероприятия, посвященные Дню Победы	Май	Региональный	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
4.	Экологическое воспитание	Волонтерские акции	В течение года	факультетский	экономический факультет
		Участие в мероприятиях по благоустройству	В течение года	факультетский	экономический факультет
5.	Культурно-эстетическое воспитание	День знаний (квиз)	2 сентября	факультетский	экономический факультет
		Мероприятие в рамках адаптации первокурсников «Посвящение в студенты»	Сентябрь	факультетский	экономический факультет
		Цикл образовательных лекций для студентов в рамках подготовительной программы к фестивалю	Октябрь	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет

		«Первокурсник – 2023»			
		Фестиваль «Первокурсник – 2023»	Октябрь – ноябрь	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Участие во всероссийском молодежном фестивале «Всероссийский студенческий марафон»	Февраль	Федеральный	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Праздничные мероприятия «Широкая масленица»	Март	факультетский	экономический факультет
		Фестиваль «Университетская весна»	Апрель	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Фестиваль «Областная весна»	Апрель	Региональный	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		Участие в федеральном мероприятии «Российская студенческая весна»	Май	Федеральный	Отдел по воспитательной работе
		Концерт, посвященный 09 мая	Май	Университетский, факультетский	Экономический факультет ВГУ
6.	Физическое воспитание	Фестиваль ГТО	Сентябрь	Университетский	Кафедра физического воспитания и спорта, экономический факультет
		Межфакультетская Универсиада	Ноябрь – Март	Университетский	Кафедра физического воспитания и спорта, экономический факультет
		Внутривузовский этап Чемпионата АССК	Декабрь – март	Университетский	Отдел по воспитательной работе, кафедра физического

					воспитания и спорта, экономический факультет
		Региональная Универсиада	Февраль - май	Региональный	Кафедра физического воспитания и спорта, экономический факультет
		Участие в федеральном спортивном проекте «АССК.Фест»	Май	Федеральный	Отдел по воспитательной работе, кафедра физического воспитания и спорта, экономический факультет
7.	Профессиональное воспитание	Агитационная кампания по привлечению обучающихся в студенческие отряды	В течение года	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		День российского студенчества	Январь	Университетский	Отдел по воспитательной работе, экономический факультет
		«Домашняя целина» студенческих отрядов ВГУ	Май	Университетский	Отдел по воспитательной работе
8		День отрытых дверей	Ноябрь, январь, апрель	Университетский	Управление по довузовской подготовке Экономический факультет ВГУ
9		Школа юного экономиста	апрель	факультетский	Университетский

Приложение 8

Аннотация рабочих программ дисциплин (модулей)

Б1.О.01 ФИЛОСОФИЯ

Общая трудоемкость дисциплины - 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач:

- УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

- УК-1.2. Используя логико-методологический инструментарий, критически оценивает надежность источников информации, современных концепций философского и социального характера в своей предметной области.

УК – 5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социо-культурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина Философия относится к обязательной части Блока 1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели изучения дисциплины:

- формирование целостных представлений о зарождении и развитии философского знания;

- усвоение базовых понятий и категорий философской мысли, выработка умений системного изложения основных проблем теоретической философии, способствующих формированию мировоззренческой позиции.

Задачи учебной дисциплины:

- развитие у обучающихся интереса к фундаментальным философским знаниям;

- усвоение обучающимися проблемного содержания основных философских концепций, направлений и школ, овладение философским категориальным аппаратом с целью развития мировоззренческих основ профессионального сознания;

- формирование у обучающихся знаний о современных философских проблемах бытия, познания, человека и общества;

- развитие у обучающихся способности использовать теоретические общефилософские знания в профессиональной практической деятельности.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Б1.О.02 ИСТОРИЯ РОССИИ

Общая трудоемкость дисциплины - 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК – 5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1. Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные традиции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования).

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина История относится к обязательной части Блока 1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

– приобретение обучающимися научных и методических знаний в области истории,

- формирование теоретических представлений о закономерностях исторического процесса,

- овладение знаниями основных событий, происходящих в России и мире,

- приобретение навыков исторического анализа и синтеза.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование у обучающихся научного мировоззрения, представлений о закономерностях исторического процесса;

- формирование у обучающихся исторического сознания, воспитания уважения к всемирной и отечественной истории, деяниям предков;

- развитие у обучающихся творческого мышления, выработка умений и навыков исторических исследований;

- выработка умений и навыков использования исторической информации при решении задач в практической профессиональной деятельности.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Б1.О.03 ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

Общая трудоемкость дисциплины – 6 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)

4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения

4.5 Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина «Иностранный язык» относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели освоения учебной дисциплины:

- повышение уровня владения ИЯ, достигнутого в средней школе, овладение иноязычной коммуникативной компетенцией на уровне А2+ для решения коммуникативных задач в социально-культурной, учебно-познавательной и деловой сферах иноязычного общения;

- обеспечение основ будущего профессионального общения и дальнейшего успешного самообразования.

Задачи учебной дисциплины:

Развитие умений:

- воспринимать на слух и понимать содержание аутентичных общественно-политических, публицистических (медийных) и прагматических текстов и выделять в них значимую/запрашиваемую информацию;

- понимать содержание аутентичных общественно-политических, публицистических, прагматических (информационных буклетов, брошюр/проспектов; блогов/веб-сайтов) и научно-популярных текстов; выделять значимую/запрашиваемую информацию из прагматических текстов справочно-информационного и рекламного характера;

- начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью/собеседование при приеме на работу, соблюдая нормы речевого этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе коммуникации; расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать свое мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника; делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение;

- заполнять формуляры и бланки прагматического характера; поддерживать контакты при помощи электронной почты; оформлять Curriculum Vitae/Resume и сопроводительное письмо, необходимые при приеме на работу, выполнять письменные проектные задания.

Формы промежуточной аттестации - зачет, экзамен.

Б1.О.04 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Общая трудоемкость дисциплины - 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности

УК- 8.2 Способен осуществлять действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, социального (биолого-социального) происхождения; грамотно действовать в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени, создавать безопасные условия реализации профессиональной деятельности

УК-8.3 Готов принимать участие в оказании первой и экстренной допсихологической помощи при травмах и неотложных состояниях, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время

УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» относится к обязательной части Блока 1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- приобретение знаний и умений, необходимых для сохранения своей жизни и здоровья, для обеспечения безопасности человека в современных экономических и социальных условиях;
- приобретение знаний в области защиты населения и территорий в условиях чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени,
- приобретение навыков выбора соответствующих способов защиты в условиях различных чрезвычайных ситуаций;

Задачи учебной дисциплины:

- изучение культуры безопасности;
- формирование умения соблюдать нормативные требования по отношению к источникам опасностей, присутствующих в окружающей среде;
- освоить приемы оказания первой помощи и экстренной допсихологической помощи;
- выработать алгоритм действий в условиях различных чрезвычайных ситуаций;
- сформировать психологическую готовность эффективного взаимодействия в условиях чрезвычайных ситуаций.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Б1.О.05 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ

Общая трудоемкость дисциплины - 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

- УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма.
- УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.
- УК -7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина Физическая культура и спорт относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения дисциплины являются:

- формирование физической культуры личности;
- приобретение способности целенаправленного использования средств физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

- овладение знаниями теоретических и практических основ физической культуры и спорта и здорового образа жизни;
- формирование мотивационно-ценностного отношения к физической культуре, установки на здоровый стиль жизни, потребности в регулярных занятиях физическими упражнениями и в двигательной активности.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.О.06 ОСНОВЫ РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-5.4 Ориентируется в основных этапах развития истории и культуры России и ее достижениях, учитывает особенности российской цивилизации при взаимодействии с представителями различных культур, оценивая потенциальные вызовы и риски.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина «Основы российской государственности» относится к обязательной части Блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели изучения дисциплины:

- формирование у обучающихся системы знаний, навыков и компетенций, а также ценностей, правил и норм поведения, связанных с осознанием принадлежности к российскому обществу, развитием чувства патриотизма и гражданственности;

- формирование духовно-нравственного и культурного фундамента личности, осознающей особенности исторического пути российского государства, самобытность его политической организации и сопряжение индивидуального достоинства и успеха с общественным прогрессом и политической стабильностью Родины.

Задачи учебной дисциплины:

- представить историю России в ее непрерывном цивилизационном измерении, отразить наиболее значимые особенности, принципы и константы;

- раскрыть ценностно-поведенческое содержание чувства гражданственности и патриотизма, неотделимого от развитого критического мышления, свободного развития личности и самостоятельности суждений об актуальном политико-культурном контексте;

- обозначить фундаментальные ценностные константы российской цивилизации (многообразие, суверенность, согласие, доверие, созидание), перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (стабильность, миссия, ответственность, справедливость);

- исследовать наиболее вероятные внешние и внутренние вызовы, стоящие перед российской цивилизацией и ее государственностью в настоящий момент, обозначить ключевые сценарии перспективного развития;

- рассмотреть особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении;

- представить ключевые смыслы, этические и мировоззренческие доктрины, сложившиеся внутри российской цивилизации и отражающие ее многонациональный, многоконфессиональный и солидарный (общинный) характер.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Б1.О.07 ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ И КУЛЬТУРА РЕЧИ

Общая трудоемкость дисциплины: 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.1 Выбирает на государственном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения

УК-4.2 Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке

УК-4.3 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном языке

УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном зыке

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина Деловое общение и культура речи относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели освоения учебной дисциплины:

- ознакомление обучающихся с начальными положениями теории и практики коммуникации, культуры устного и письменного общения,

- изучение основных правил деловой коммуникации,

- формирование навыков использования современных информационно-коммуникативных средств для делового общения.

Задачи учебной дисциплины:

- закрепить и расширить знание норм культуры речи, системы функциональных стилей, правил русского речевого этикета в профессиональной коммуникации;

- развить коммуникативные способности, сформировать психологическую готовность эффективно взаимодействовать с партнером по общению в разных ситуациях общения, главным образом, профессиональных;

- развить навыки владения официально-деловым стилем русского литературного языка, сформировать коммуникативно-речевые умения построения текстов разной жанровой направленности в устной и письменной форме.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.О.08 ОСНОВЫ ПРАВА И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ПРОТИВОПРАВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Общая трудоемкость дисциплины: 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений:

УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели круг задач, соответствующих требованиям правовых норм;

УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм;

УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм.

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-11.1 Проявляет готовность добросовестно выполнять профессиональные обязанности на основе принципов законности.

УК-11.2 Поддерживает высокий уровень личной и правовой культуры, соблюдает антикоррупционные стандарты поведения.

УК-11.3 Даёт оценку и пресекает коррупционное поведение, выявляет коррупционные риски.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины:

Цели изучения учебной дисциплины:

- повышение уровня правовой культуры обучающихся, закрепления антикоррупционных стандартов поведения;
- получение основных теоретических знаний о государстве и праве; формах правления государства; форме государственного устройства; политических режимах; основах правового статуса личности; системах органов государственной власти и местного самоуправления; основных правовых системах современности;
- изучение положительных и отрицательных сторон различных правовых институтов и методов правового регулирования общественных отношений для совершенствования существующего правового регулирования в России и в целях интеграции нашего государства в мировое сообщество.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представления о теории государства и права;
- формирование представления о практике реализации законодательства;
- формирование представления об основных отраслях права;
- формирование представления об основах антикоррупционного законодательства;
- формирование представления о правовых основах профессиональной деятельности.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Б1.О.09 УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

Общая трудоемкость дисциплины -

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений:

УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.5 Составляет иерархическую структуру работ, распределяет по задачам финансовые и трудовые ресурсы.

УК - 2.6 Оценивает эффективность результатов проекта

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина Управление проектами относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели изучения дисциплины:

- получение базовых знаний о методах и алгоритмах управления проектами;
- обучение ключевым инструментам управления проектами;
- расширение знаний и компетенций студентов в сфере оценки и расчетов эффективности разного рода проектов.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение основ водопадного и итеративного управления проектами;
- привитие навыков целеполагания, использования гибкого инструментария, оценки эффективности проекта.

- усвоение обучающимися различных инструментов управления проектами: иерархической структуры работ, матриц ответственности и коммуникации, сметы и бюджета проекта, оценки эффективности проекта.

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Б1.О.10 ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ЕЕ САМОРАЗВИТИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

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

- УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели.
- УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде.
- УК-3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия.
- УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели и представления результатов работы команды.
- УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.
- УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Осуществляет самодиагностику и применяет знания о своих личностных ресурсах для успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности.

УК-6.2 Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и ограничений, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

УК-6.3 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.

УК-6.4 Реализует намеченные цели и задачи деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

УК-6.5 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.

УК-6.6 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина Психология личности и ее саморазвития относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у будущих бакалавров систематизированных научных представлений о социально-психологических аспектах проблемы личности в современном обществе, а также о специфике задач и методов ее саморазвития.

Задачи учебной дисциплины:

- усвоение обучающимися различных социально-психологических трактовок проблемы личности, а также анализ разнообразных теорий ее социализации;
- ознакомление с проблемой саморазвития личности;
- усвоение обучающимися знаний, умений и навыков в области психологических основ взаимодействия личности и общества;
- расширение знаний и компетенций обучающихся по проблематике социального поведения, отношений, саморазвития, социализации и идентичности личности.

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

Б1.О.11 ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ИНКЛЮЗИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах:

УК-9.1 Демонстрирует дефектологические знания и понимание сущности и особенностей инклюзии в социальной и профессиональной сферах.

УК-9.2 Вырабатывает и реализует на практике конкретные решения по формированию и развитию безбарьерной среды в организациях социальной и профессиональной сфер.

УК-9.3 Организует конструктивное взаимодействие с лицами с ОВЗ и инвалидами.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

формирование комплекса знаний, умений и навыков, обеспечивающих теоретическую и практическую готовность к совместной деятельности и эффективному межличностному взаимодействию с лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в социальной и профессиональной сферах; развитие способности ориентироваться в инклюзивном взаимодействии и находить целесообразные профессиональные решения на основе психолого-педагогического анализа.

Задачи учебной дисциплины:

ознакомление с основами методологии, теории, понятийным аппаратом и методами инклюзивного взаимодействия, нормативно-правовыми документами его организации; изучение российского и зарубежного опыта организации инклюзивного взаимодействия; формирование системы знаний об особенностях различных категорий людей с ОВЗ; формирование научных представлений о моделях инклюзивного взаимодействия различного уровня, умений их анализа и выбора на основе определенных критериев; изучение и приобщение к практическому опыту инклюзивного взаимодействия; овладение студентами наиболее распространенными технологиями инклюзивного взаимодействия; формирование у студентов положительной мотивации на организацию гуманистически ориентированного взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами, имеющими ОВЗ.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.О.12 ЭКОНОМИКА И ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК- 10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности:

УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики.

УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида.

УК-10.3 Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).

УК-10.4 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей

УК-10.5 Контролирует собственные экономические и финансовые риски.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

формирование комплекса знаний, умений и навыков, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ экономическую культуру, в том числе финансовую грамотность.

Задачи учебной дисциплины:

ознакомление с базовыми экономическими понятиями, принципами функционирования экономики; предпосылками поведения экономических агентов, основами экономической политики и ее видов, основными финансовыми институтами, основными видами личных доходов и пр.; изучение основ страхования и пенсионной системы; овладение навыками пользования налоговыми и социальными льготами, формирования личных накоплений, пользования основными расчетными инструментами; выбора инструментов управления личными финансами.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

Б1.О.13 МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОБОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Общая трудоемкость дисциплины 10 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом:

ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся устойчивых знаний и навыков по применению математического аппарата к решению теоретических и практических задач экономического содержания, а также формирование системного мышления путем детального анализа подходов к математическому моделированию и сравнительного анализа конкретных управленческих ситуаций;

Задачи учебной дисциплины:

− овладение базовыми разделами математики, необходимыми для анализа и моделирования экономических задач;

− определение и упорядочение необходимого объема информации при постановке, реализации и обработке итоговых результатов математической модели экономической задачи;

− владение прикладными расчетными приемами по реализации вычислительных аспектов математических задач;

− формирование практических навыков, которые позволят в дальнейшем принимать эффективные решения в сфере управления персоналом.

Формы промежуточной аттестации: зачет, экзамен

Б1.О.14 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Общая трудоемкость дисциплины 10 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности:

ОПК-6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности

ОПК-6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

Целью курса является изучение компьютерных технологий, позволяющих создавать и поддерживать систему кадровой информации, автоматизирующую задачи кадрового учета, кадрового документооборота, планирования человеческих ресурсов, подбора персонала, планирования фонда оплаты труда, оценки персонала и управления мотивацией, управление обучением и кадровым резервом

Задачи учебной дисциплины:

- изучение информационно-справочных систем, поддерживающих актуальные консультационные базы по законодательству.
- изучение базовых возможностей современного прикладного программного обеспечения, решающего задачи расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации персонала. владение базовыми разделами математики, необходимыми для анализа и моделирования экономических задач.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.15 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК -10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности:

УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач:

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины:

формирование у студентов базовых экономических знаний, умений и навыков, необходимых для анализа современных социально-экономических явлений и процессов при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности.

Задачи учебной дисциплины:

- познакомить обучающихся с основными положениями микроэкономики и макроэкономики;
- сформировать способность выявлять и анализировать факторы, влияющие на рыночный спрос и предложение, анализировать поведение потребителей и фирм на различных типах рынков;
- уяснить экономическую природу основных макроэкономических субъектов (домохозяйства, фирмы, государство, заграница), присущих им видов деловой активности, факторов, влияющих на их поведение, в том числе государственной политики;
-сформировать навыки пользования различными методами экономического анализа при исследовании сложных социально-экономических процессов на микро- и макроуровне и их влиянии на индивида;
- выработать умение решать типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования в краткосрочном и долгосрочном периоде времени.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.16 ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач:

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины:

формирование у студентов базовых экономических знаний, умений и навыков, необходимых для анализа современных социально-экономических явлений и процессов при принятии экономических решений в различных областях жизнедеятельности.

Задачи учебной дисциплины:

- познакомить обучающихся с основными положениями микроэкономики и макроэкономики;
- сформировать способность выявлять и анализировать факторы, влияющие на рыночный спрос и предложение, анализировать поведение потребителей и фирм на различных типах рынков;
- уяснить экономическую природу основных макроэкономических субъектов (домохозяйства, фирмы, государство, заграница), присущих им видов деловой активности, факторов, влияющих на их поведение, в том числе государственной политики;
-сформировать навыки пользования различными методами экономического анализа при исследовании сложных социально-экономических процессов на микро- и макроуровне и их влиянии на индивида;
- выработать умение решать типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования в краткосрочном и долгосрочном периоде времени.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.17 ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач:

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении

ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся базовой системы знаний об эволюции управленческой мысли в сфере управления персоналом

Задачи учебной дисциплины:

- формирование знаний об эволюции взглядов на управление человеческими ресурсами в разные исторические периоды.
- усвоение особенностей и факторов развития основных школ управления персоналом.
- выработка навыков решения управленческих проблем на базе концепций управления персоналом.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.О.18 ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цель дисциплины: сформировать у обучающихся систематизированное представление об основных направлениях современной теории организаций; представить набор организационно-управленческих инструментов для эмпирического исследования.

Задачи учебной дисциплины:

- освоение основ организационной, управленческой теорий;
- получение углубленных знаний о предмете, основных методологических подходах и перспективах развития теории организаций;
- получение навыков критического осмысления научных материалов по основам построения рациональных организационно-управленческих отношений в системах различной природы, в том числе социальных, хозяйственных, логики и тенденций развития организаторской и организационно-управленческой мысли и подходов к исследованию организации;
- формирование представлений о современных общих и специальных законах организации, основ организационного проектирования;
- освоение набора организационно-управленческих инструментов для эмпирического исследования организации;
- владение методами использования инструментария организационно-управленческой теории для исследования организации;
- изучение современных тенденции формирования и интеграции организаций, как за рубежом, так и в России.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.19 ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цель изучения дисциплины - формирование у обучающихся базовой системы знаний в области экономики предприятий, рассмотрение современного экономического механизма, обеспечивающего жизнедеятельность предприятия в условиях рынка и конкуренции, изучение которого поможет решать текущие и стратегические хозяйственные задачи.

Основными задачами учебной дисциплины являются:

- изучение сущности, назначения и классификации современных организаций;
- изучение факторов, необходимых для производственной деятельности, а также вопросов, связанных с эффективностью использования производственных ресурсов;
- рассмотрение основных направлений повышения качества и конкурентоспособности продукции предприятия;
- усвоение принципов организации производственного процесса;
- рассмотрение сущности инвестиционной и инновационной политики предприятия;
- усвоение методов оценки эффективности функционирования современного промышленного предприятия.

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.20 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

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

УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде

ОПК–1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач:

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у студентов знаний, умений, навыков, необходимых для всестороннего понимания, объяснения, предсказания и эффективного управления организационным поведением, освоению инновационных приемов управления с учетом взаимодействия работников в процессе достижения целей развития организации.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование системы знаний о проблемах, возникающих в связи с человеческим фактором, и современных методах их решения;
- формирование навыков применения знаний об особенностях собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде;
- формирование навыка анализа и предсказания поведения работников в процессе достижения целей организации;
- овладение инструментарием основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук при решении профессиональных задач.

Формы промежуточной аттестации - экзамен; курсовая работа

Б1.О.21 ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК–1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач:

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины состоит в формировании у обучающихся системного представления об этике отношений в управлении персоналом, ее формировании в управленческой деятельности.

Задачей дисциплины является соединение теоретических основ этики делового общения с практическими навыками поведения в характерных ситуациях, предъявляющих определенные требования к межличностным отношениям.

Форма промежуточной аттестации - зачёт

Б1.О.22 СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з. е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач (часть индикатора)

ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач (часть индикатора)

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-2.1 Использует современные методы сбора и обработки данных для решения профессиональных задач (часть индикатора).

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цель и задачи учебной дисциплины:

Целью изучения учебной дисциплины;

- формирование у обучающихся знаний об основных социальных процессах и закономерностях, лежащих в основе управленческой деятельности, а также в развитии навыков их практического использования.

Задачи учебной дисциплины:

- рассмотреть социологию управления как специфическую отрасль социологического знания, ее задачи и функции;
- способствовать подготовке широко образованных, творческих и критически мыслящих специалистов, способных к анализу и прогнозированию сложных социальных проблем и овладению методикой проведения социологических исследований;
- рассмотреть управление как алгоритм, включающий в себя ряд последовательных стадий;
- изучить проблемы функционирования системы «руководитель-подчиненный» и факторы, влияющие на управленческие отношения.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Б1.О.23 СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з. е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

ОПК-3-1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала

ОПК 3-2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель освоения учебной дисциплины - формирование знаний, умений, навыков по разработке, принятию и реализации организационно-управленческих решений в части стратегического управления организациями.

Задачи учебной дисциплины:

-формирование знаний в области стратегического анализа и планирования

деятельности организаций с учетом условий их внутренней и внешней среды;

- развитие умений, обеспечивающих применение современных методов принятия и реализации стратегических решений в сфере управления организациями;
- овладение навыками разработки и принятия решений в условиях динамической среды

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.24 СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з. е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия:

ОПК-3-1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель освоения учебной дисциплины - формирование знаний, умений, навыков по разработке, принятию и реализации организационно-управленческих решений в части стратегического управления организациями.

Задачи учебной дисциплины:

-формирование знаний в области стратегического анализа и планирования деятельности организаций с учетом условий их внутренней и внешней среды;
- развитие умений, обеспечивающих применение современных методов принятия и реализации стратегических решений в сфере управления организациями;
- овладение навыками разработки и принятия решений в условиях динамической среды

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Б1.О.25 ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся;

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов;

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков использования теории и практики инновационного менеджмента при определении круга задач в рамках поставленной цели и выборе оптимальных способов их решения посредством осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом с оценкой их организационных и социальных последствий.

Задачи учебной дисциплины:

-- познание специфики инновационного развития организации и основ инновационного менеджмента, функций и модели службы персонала в инновационноориентированной организации;

-- развитие представлений об инновационной политике, инновационном климате организации, в том числе в сфере управления персоналом;

-- развитие навыков формулирования конкретных, специфичных, измеримых во времени и пространстве целей в рамках инновационной политики организации в сфере управления персоналом, а также определения дорожной карты движения к цели, исходя из имеющихся;

-- формирование и развитие умений и навыков анализа, содержательной интерпретации его результатов и выработки практических рекомендаций, касающихся компетенций персонала для занятости в инновационной среде, типизации его ролевых функций, факторах, блокирующих и усиливающих новаторство, управления проектной группой;

- развитие умений и навыков оценки ожидаемых результатов управленческих решений в области инноваций в управлении персоналом с учетом их организационной и социальной значимости.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.О.26 СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Общая трудоемкость дисциплины 8 з. е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации

ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных в сфере управления персоналом, интерпретации полученных результатов и разработки практических рекомендаций на их основе.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование у обучающихся знаний об основных методах сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных в сфере управления персоналом;

- формирование у обучающихся умений проводить сбор, обработку и анализ количественной и качественной информации в сфере управления персоналом посредством различных методов, соответствующих профессиональным задачам;

- развитие у обучающихся умений и навыков интерпретировать результаты анализа количественной и качественной информации в сфере управления персоналом, разрабатывать практические рекомендации на основе полученных результатов.

Формы промежуточной аттестации – зачет; экзамен

Б1.О.27 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК–1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у студентов знаний, умений и навыков в области трудового законодательства.

- получение теоретических знаний в области применения трудового законодательства Российской Федерации.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- овладение навыками применения норм и требований ТК РФ к организации приема, распределения, увольнения и организации труда вновь принятых работников.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.О.28 ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК–1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины состоит в овладении теоретическими основами знаний и получении первичных практических навыков в области применения трудового законодательства Российской Федерации.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение основных положений и норм российского трудового права;
- осмысление роли и значения трудового права в современных социально-экономических условиях;
- анализ судебной практики по трудовому законодательству.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.О.29 ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА, АНАЛИЗА И АУДИТА

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК–4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

ОПК-4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель дисциплины состоит в формировании у обучающихся теоретических знаний и практических навыков по методологии и организации бухгалтерского учета, анализа и аудита в организациях, использованию учетной информации для принятия управленческих решений.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование знаний о методах бухгалтерского учета, анализа и аудита,
- развитие навыков составления учетной отчетности организаций, умений использования учетной информации для управления персоналом организации.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.О.30 УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И УЧЕТ ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК–4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом

ОПК-4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся теоретических знаний, практических умений и навыков организации управленческого учета и учета персонала, включая современные системы калькулирования, бюджетирования, маржинального и операционного анализа при обосновании принимаемых управленческих решений менеджментом коммерческих организаций.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование знаний и способностей проводить самостоятельные исследования на основе информации управленческого учета и учета персонала для принятия управленческих решений;
- развитие умений оценивать группы показателей маржинального, операционного анализа для разработки мероприятий для оценки эффективности работы персонала коммерческих организаций и принятия управленческих решений;
- формирование практических навыков расчета и интерпретации значений калькуляционных и аналитических показателей для разработки вариантов управленческих решений и прогнозирования показателей эффективности деятельности коммерческих организаций.

Форма промежуточной аттестации - зачёт

Б1.О.31 ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала

ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в сфере экономических, социальных и организационных подходов к анализу отношений, складывающихся в процессе работы с персоналом организации и предопределяющих принятие управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.

Задачи учебной дисциплины:

- знакомство с содержанием экономики персонала, с определением понятий баланса рабочего времени, фонда рабочего времени, фонда оплаты труда, эффективности труда;
- формирование навыков планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал;
- овладение навыками оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.О.32 ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в сфере ведения современного делопроизводства и документационного сопровождения управления персоналом по основным направлениям.

Задачи учебной дисциплины:

- знакомство с содержанием теоретических и методологических основ делопроизводства, законодательных актов и нормативно-методических материалов, регламентирующих делопроизводство в кадровой службе;
- овладение навыками оформления организационно-распорядительных и кадровых документов;
- формирование умений документационного сопровождения управления персоналом по основным направлениям.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.О.33 ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И БАЗЫ ДАННЫХ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности

ОПК-6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является изучение компьютерных технологий, позволяющих создавать и поддерживать систему кадровой информации, автоматизирующую задачи кадрового учета, кадрового документооборота, планирования человеческих ресурсов, подбора персонала, планирования фонда оплаты труда, оценки персонала и управления мотивацией, управление обучением и кадровым резервом. Изучение информационно-справочных систем и баз данных, поддерживающих актуальные консультационные базы по законодательству. Изучение базовых возможностей современного прикладного программного обеспечения, решающего задачи расчета заработной платы, найма персонала, аттестации, тестирования, управления компенсационным пакетом, оценки, обучения, развития и мотивации персонала.

Задачи учебной дисциплины: в результате изучения дисциплины обучающийся должен знать: современные информационные технологии работы с деловой информацией, владеть современными технологиями управления персоналом, владеть инструментальными программными средствами поддержки принятия решения в условиях неполной информации, анализа общих тенденций и конкретных ситуаций общего и стратегического управления, владеть современными программными средствами в области информационно-коммуникативного взаимодействия, а также работать с компьютерными базами данных и проводить практические исследования по поиску, выбору и анализу необходимой информации.

Форма промежуточной аттестации - зачёт

Б1.О.34 АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з. е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

ОПК-5.1 Работает с поисковыми и информационными системами, базами данных по вопросам управления персоналом

ОПК-5.2 Использует средства программного обеспечения при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в системе управления персоналом с использований современных технологий, баз данных, поисковых и информационных систем, применение возможностей автоматизированных систем персоналом для организации, учета, контроля, анализа и прогнозирования в кадровой работе и управлении персоналом.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование у обучающихся системного представления о современных технологиях, программных средствах, основах построения автоматизированных систем управления персоналом, систем искусственного интеллекта, поисковых и информационных систем и их значении в управлении персоналом;

- формирование умений формирования требования к современным программным средствам, поисковым системам, автоматизированным системам управления персонала с целью организации, учета, контроля, анализа и прогнозирования в работе кадровых служб;

- овладение практическими навыками использования современных информационных технологий и автоматизированных информационных систем в кадровой работе и методами и программными средствами обработки деловой информации.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.О.35 СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ЭТИКА БИЗНЕСА

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК–1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач:

ОПК–1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач,

ОПК–1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся знаний и навыков, необходимых для решения организационно-управленческих задач с учетом норм профессиональной этики и корпоративной социальной ответственности.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование системы знаний о этической культуре и социальной ответственности бизнеса;
- изучение современных теорий, форм и инструментов корпоративной социальной ответственности,
- овладение навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений с учетом требований ключевых заинтересованных сторон (стейкхолдеров), экономической, социальной и экологической ответственности бизнеса.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Б1.О.36 ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

-формирование у обучающихся представления о психофизиологическом подходе к личности профессионала, основных закономерностях психофизиологической регуляции трудовой деятельности, формирование у обучающихся знаний, умений и навыков для использования их при организации труда персонала.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение теоретических основ психофизиологии профессиональной деятельности;
- овладение методами психофизиологических исследований;
- изучение закономерностей влияния трудовой деятельности на функциональное состояние организма;
- выяснение механизмов утомления и работоспособности;
- выработка навыков профилактики утомления и сохранения здоровья;
- формирование умений и навыков рациональной организации трудового процесса;
- овладение психофизиологическими методами профессионального отбора и профориентации;
- формирование навыков эргономического подхода к анализу и эксплуатации системы «человек-техника-среда»;
- анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок, распределение функций между машиной и человеком.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.О.37 УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ БЛАГОПОЛУЧИЕМ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК- 8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в сфере ведения современного делопроизводства и документационного сопровождения управления персоналом по основным направлениям.

Задачи учебной дисциплины:

- знакомство с содержанием теоретических и методологических основ делопроизводства, законодательных актов и нормативно-методических материалов, регламентирующих делопроизводство в кадровой службе;
- овладение навыками оформления организационно-распорядительных и кадровых документов;
- формирование умений документационного сопровождения управления персоналом по основным направлениям.

Б1.О.38 ОСНОВЫ ВОЕННОЙ ПОДГОТОВКИ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующей компетенции и индикаторов ее достижения:

УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.5 Применяет положения общевоинских уставов в повседневной деятельности подразделения, управляет строями, применяет штатное стрелковое оружие; ведет общевойсковой бой в составе подразделения; выполняет поставленные задачи в условиях РХБ заражения; пользуется топографическими картами; оказывает первую медицинскую помощь при ранениях и травмах; имеет высокое чувство патриотизма, считает защиту Родины своим долгом и обязанностью.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина «Основы военной подготовки» относится к обязательной части Блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели изучения дисциплины:

- получение знаний, умений и навыков, необходимых для становления обучающихся в качестве граждан способных и готовых к выполнению воинского долга и обязанности по защите своей Родины в соответствии с законодательством;
- подготовка к военной службе.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование у обучающихся высокого общественного сознания и воинского долга, воспитание высоких морально-психологических качеств личности гражданина – патриота;
- освоение базовых знаний и формирование ключевых навыков военного дела;
- формирование строевой подтянутости, уважительного отношения к воинским ритуалам и традициям;
- изучение и принятие правил воинской вежливости.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Б1.В.01 ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности

УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков для организации и координации работы по охране и безопасности труда на предприятии при условии соблюдения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда работниками предприятия.

Задачи учебной дисциплины:

– изучение методологии охраны труда и специфики режимов труда и отдыха;

– овладение навыками организационного, методического, информационного управления безопасностью труда в организации, а также оптимизации затрат на охрану труда и технику безопасности;

– знакомство с законодательной базой безопасных условий труда.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.В.02 ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Общая трудоемкость дисциплины 8 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала

ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда

ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области социально-трудовых отношений, организации трудовой деятельности работников и оценке ее эффективности, нормирования труда, в сфере регулирования средств на оплату труда, знакомство с механизмами и формами реализации этих отношений, а также способами совершенствования систем организации, оплаты и эффективности труда.

Задачи учебной дисциплины:

– формирование знаний и теоретических представлений о сущности и особенностях трудовой деятельности и социально-трудовых отношений;

– изучение современных методов, приемов и способов организации и нормирования труда;

– изучение основ построения системы социально-трудовых отношений в сфере регулирования средств на оплату труда;

– формирование навыков разработки систем оплаты труда;

– формирование навыков расчета и анализа эффективности и производительности труда, выявления источников повышения эффективности труда;

– выработка умений и навыков рационализации трудовых процессов, нормирования труда.

Формы промежуточной аттестации - зачет, экзамен

Б1.В.03 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для конструктивного взаимодействия с персоналом с учетом их межкультурного разнообразия, нацеленного на выстраивание эффективной организационной культуры при реализации корпоративной социальной политики.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений об основных сферах и задачах организационной культуры, ее типологий;
- формирование умений конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей;
- формирование навыков использования свойства организационной культуры для усиления социальной интеграции;
- овладение знаниями механизмов изменения организационной культуры с учетом выделения целевых групп персонала.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.В.04 ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале

ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у студентов знаний, умений, навыков, необходимых для разработки и реализации кадровой политики организации, кадрового планирования и контроля, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и каждого отдельного работника.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение теоретических основ кадровой стратегии и политики организации;
- изучение методов и процедур разработки кадровой политики, формирование навыков их практического применения с учетом особенностей собственного поведения, поведения других работников и команды в целом при реализации своей роли в команде и в процессе достижения целей развития организации;
- изучение содержания деятельности по кадровому планированию и формирование навыков и умений работы с планами различного уровня по работе с персоналом;
- формирование знаний и овладение инструментарием основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении задач кадровой политики и кадрового планирования.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.05 МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины 6 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале

ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков использования технологий маркетинга персонала, необходимых для осуществления деятельности по обеспечению персоналом и организации корпоративной социальной политики

Задачи учебной дисциплины:

- развитие представлений о маркетинге персонала, возможностях использования маркетинговых технологий при осуществлении деятельности по обеспечению персоналом, организации корпоративной социальной политики;

- познание специфики персонал-маркетинга-mix и целевых маркетингов персонала, средств выстраивания внешних и внутренних коммуникаций при определении целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ;

- формирование навыков использования технологий и персонал-маркетинговых подходов для анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, проведения сбора информации о потребностях в персонале;

- формирование умений использования технологий маркетинга персонала для сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда;

- развитие умений и навыков контроля успешности маркетинга персонала.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.В.06 ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале

ПК-1.3 Осуществляет поиск, привлечение и отбор персонала

ПК-2 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала

ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения

ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования

Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина части, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся знаний, умений и навыков реализации современных технологий управления персоналом

Задачи учебной дисциплины:

- формирование и развитие представлений о современных технологиях управления персоналом, позволяющих осуществлять деятельность по обеспечению им;

- формирование умений и навыков анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, сбора информации о потребностях в персонале, а также его поиска, привлечения и отбора;

- формирование умений и навыков проведения оценки и аттестации персонала в соответствии с планами организации, анализа результатов и подготовки рекомендаций для руководства и персонала, а также последующей организации мероприятий по его развитию, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке.

Форма промежуточной аттестации - курсовая работа, экзамен

Б1.В.07 ОСНОВЫ АУДИТА И КОНТРОЛЛИНГА ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала

ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование знаний об основах аудита и контроллинга персонала и практических навыков по их организации и проведению.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование у обучающихся понимания содержания контроллинга и аудита персонала, их философии;

- знакомство обучающихся с процессом аудита, его уровнями, инструментарием и последовательностью проведения;

- овладение обучающимися навыками сбора информации для осуществления аудита персонала;

- формирование у обучающихся навыков проведения аудита стимулирования и оплаты труда персонала;

- овладение обучающимися навыками проведения аналитической работы по оценке затрат на персонал, выявлению резервов повышения производительности труда.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.В.08 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики

ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для управления социальным развитием организации и осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений о социальной политике, социальном развитии организации, современных тенденциях решения социальных проблем, роли и месте организации в управлении социальным процессами;

- развитие представлений о задачах и функциях службы социального развития при формировании и реализации социальной политики, управлении социальным развитием организации, определении целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ;

- формирование умений и навыков разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот, подготовки предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики;

- развитие навыков подготовки предложений по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ, а также проведения оценки их эффективности.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.09 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала

ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: учебная дисциплина относится к обязательной части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование у обучающихся видения целостной системы принципов и методов мотивации персонала, обучение технологии разработки систем мотивации в организации.

Задачи учебной дисциплины:

- усвоение обучающимися теоретических и методических основ мотивации и стимулирования персонала, эволюции подходов к мотивации трудовой деятельности;
- овладение современными методами мотивации персонала;
- уяснение специфики мотивации и стимулирования в российских организациях;
- формирование навыков проведения исследований в сфере мотивации и уровня удовлетворенности персонала работой;
- приобретение обучающимися практических навыков в области разработки и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Б1.В.10 АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КАДРОВЫЕ РИСКИ

Общая трудоемкость дисциплины 6 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области распознавания рисков, связанных с учетом человеческого фактора в сфере профессиональной деятельности менеджера по персоналу;
- овладение различными методами диагностики и оценки рисков в области управления персоналом;
- приобретение навыков использования методов снижения кадровых рисков в используемых персонал - технологиях.

Задачи учебной дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о рискологии как науке; о концепции безопасности человека в процессе его жизнедеятельности;
- изучение человеческого фактора как источника риска; влияния различных факторов на потенциальные риски;
- формирование базовых навыков управления кадровыми рисками, включая их выявление, анализ и оценку при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала;
- приобретение умений проводить анализ стратегии и кадрового потенциала организации как элементов антикризисного управления персоналом;
- формирование навыков обоснования предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики.

Форма промежуточной аттестации - зачет, экзамен

Б1.В.11 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОВЕДЕНИЯ И РАБОТЫ В КОМАНДЕ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

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

УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели

УК–3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная дисциплина вариативной части блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся системных знаний об основных подходах к реализации лидерского поведения в организации, диагностики уровня развития работников и выбора соответствующего ему стиля поведения руководителя, реализации на практике шагов по повышению исполнительского потенциала.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование навыков эффективного лидерского поведения на основе изучения концепций и теорий лидерства;
- формирование представлений об основных стилях лидерского поведения;
- формирование навыков осуществления социального взаимодействия;
- формирование умений по определению своей роли в команде с использованием конструктивных стратегий для достижения поставленной цели.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.В.12 ЭЛЕКТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ

Общая трудоемкость дисциплины: 328 академических часов

Дисциплина направлена на формирование компетенции УК-7 и индикаторов ее достижения:

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности:

- УК-7.4 Понимает роль физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- УК-7.5 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности;
- УК-7.6 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно занимаясь физическими упражнениями.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование физической культуры личности;
- приобретение способности целенаправленного использования средств физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

- овладение методикой формирования и выполнения комплексов упражнений оздоровительной направленности для самостоятельных занятий, способами самоконтроля при выполнении физических нагрузок различного характера, рационального режима труда и отдыха;
- адаптация организма к воздействию умственных и физических нагрузок, а также расширение функциональных возможностей физиологических систем, повышение сопротивляемости защитных сил организма.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.В.ДВ.01.01 РЫНОК ТРУДА

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина вариативной части блока Б1 – части, формируемой участниками образовательных отношений.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

- Формирование у обучающихся знаний, практических умений и навыков, необходимых для сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда

Задачи учебной дисциплины:

-формирование терминологической базы, знаний о сущности, структуре и механизме функционирования рынка труда;

-получение знаний о типологии и характеристиках основных моделей рынка труда, причинах его сегментации и форм гибкости;

-ознакомление с содержанием, структурой и факторами формирования спроса и предложения на рабочую силу;

-овладение знаниями о сущности, типологии, принципах занятости и методическими подходами к ее анализу;

-получение знаний о сущности, структуре, факторах формирования и основах регулирования цены труда;

-овладение знаниями о моделях конкуренции и основных формах неравенства в оплате труда;

-овладение знаниями о сущности, подходами к типологии, методами оценки безработицы, ее социально-экономических причин и последствий;

-овладение подходами и методами анализа особенностей государственного регулирования труда и содействия занятости населения;

-формирование умений и навыков сбора информации, использования методов, способов и технических средств для сбора и анализа информации о состоянии рынка труда.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.01.02 НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Общая трудоемкость дисциплины – 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала

- ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал.

Задачи учебной дисциплины:

– изучение теоретических основ нормирования труда;

– овладение методами нормирования труда;

– формирование умений по расчету норм труда;

– формирование способности оценить уровень и напряженность норм труда;

– овладение навыками оценки затрат на персонал.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.В.ДВ.02.01 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО ТРЕНИНГА

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у студентов системных знаний теории, моделей, методов проведения тренинга в организации, развитие практических навыков проведения тренинга.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование системных теоретических знаний по проведению тренинга в организации;

- формирование практических навыков проведения тренинга в современных коммерческих организациях;

- формирование умений в разработке программы адаптации и развития персонала.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.02.02 ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору, части формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях.

Задачи учебной дисциплины:

- овладение основами правовых знаний, регламентирующими различные сферы трудовой деятельности;

– изучение нормативных правовых документов, регламентирующих отдельные стороны социально-трудовых отношений;

- формирование понимания направлений и методов государственного регулирования социально-трудовых отношений;

- формирование умения и навыков применения нормативно-правовых актов и разработки локальных нормативных актов.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.03.01 ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-2 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала

ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения

ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков организации, проведения оценки и аттестации персонала, анализа результатов, необходимых для подготовки рекомендаций для руководства и персонала

Задачи учебной дисциплины:

- формирование и развитие представлений о современной концепции оценки деятельности персонала, принципах построения и реализации системы оценки, процедурных вопросах оценочного процесса;

- формирование умений и навыков определения критериев оценки и аттестации персонала, выбора методов проведения оценки деятельности работников, конструирования синтетических методов оценки исходя из целей организаций и оценочных систем;

- формирование умений проведения оценки и аттестации персонала в соответствии с планами организации, анализа результатов и подготовки рекомендаций для руководства и персонала.

Форма промежуточной аттестации – зачет

Б1.В.ДВ.03.02 АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования

Место учебной дисциплины в структуре ООП: учебная дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части программы.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

формирование знаний, умений, навыков по разработке, принятию и реализации организационно-управленческих решений в части адаптации и развития персонала организации.

Задачи дисциплины:

- формирование знаний в области адаптации и развития персонала организации;
- развитие умений, обеспечивающих применение современных методов принятия и реализации решений в сфере адаптации и развития персонала организации;
- овладение навыками разработки и оценки решений в части адаптации и
развития персонала организации.
Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.04.01 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.
Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.
ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала
ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала.
Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина по выбору вариативной части блока Б1.
Цели и задачи учебной дисциплины:
Целью освоения учебной дисциплины является:
Сформировать у обучающихся знания в области бережливого производства, лучших мировых практик в области охраны труда и промышленной безопасности, инструментов управления персоналом, решения проблем и наставничества, дать основные инструменты и методики, применяющиеся в общемировой практике, научить обучающихся основам практического применения полученных знаний.
Задачи дисциплины:
- сформировать у обучающихся понятие бережливого производства и существующих инструментов;
- проработать инструменты и основы оценки, а также способы формирования культуры в области охраны труда и промышленной безопасности;
- дать теоретический и практический подходы к решению проблем, появляющихся в ходе трудовой деятельности персонала;
- сформировать у обучающихся знания и умения в области наставничества и передачи опыта между сотрудниками;
- сформировать у обучающихся знания о существующих методах и инструментах оперативного управления персоналом;
- развить у обучающихся понятие непрерывного совершенствования трудовой деятельности;
Формы промежуточной аттестации: зачёт

Б1.В.ДВ.04.02 МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.
Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:
ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала
ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала
Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.
Цели и задачи учебной дисциплины
Целью освоения учебной дисциплины является:
формирование у обучающихся знаний, умений и навыков проведения мониторинга персонала, направленного на выявление, анализ и оценку внутренних кадровых рисков при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала.
Задачи учебной дисциплины:
- знакомство с содержанием основ мониторинга кадровой работы в организации;

- овладение навыками проведения мониторинга рабочих мест, условий труда, производительности труда;

- формирование умений выявлять, анализировать и оценивать внутренние кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.05.01 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- формирование знаний и умений в области управления изменениями в социально-экономических системах различных уровней;

- формирование у обучающихся навыки разработки целей и дорожной карты их достижения с учетом имеющихся ресурсов и ограничений

Задачи учебной дисциплины:

- сформировать у обучающихся представление о закономерностях развития организации и основных подходах к проведению организационных изменений;

- сформировать у обучающихся умение применять модели управления изменениями;

- сформировать у обучающихся навыки разработки и реализации программы организационных изменений;

- сформировать у обучающихся умение выявлять причины возникновения сопротивления изменениям и применять соответствующие методы их преодоления;

- сформировать у обучающихся навыки оценки предлагаемых вариантов управленческих решений, разработки и обоснования предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных последствий.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.05.02 ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм

УК-2.6 Оценивает эффективность результатов проекта

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1 (является курсом по выбору)

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- сформировать у обучающихся представление о состоянии, проблемах и перспективах эффективного использования услуг профессиональных консультантов организациями РФ;

- сформировать у обучающихся навыки проектирования решения конкретных задач с учетом возможных ограничений действующих правовых норм;

- сформировать у обучающихся навыки оценивания эффективности результатов проекта.

Задачи учебной дисциплины:

- знать возможности и ограничения управленческого консультирования;

- знать процедуру поиска и выбора консалтинговой фирмы;

- знать направления и методы оценки эффективности управленческого консультирования;

- уметь разрабатывать и анализировать технические задания на управленческое консультирование, консультационные предложения, проекты договоров на консультационное обслуживание, проекты изменений; оценивать эффективность результатов проектов;

- владеть навыками командной работы, навыками принятия управленческих решений, навыками управления проектом, навыками разрешения конфликтных ситуаций, навыками организации клиент-консультантского взаимодействия.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.05.03 ОБЩЕСТВЕННЫЙ ПРОЕКТ "ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ"

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-5.4.1 Осознает свою гражданскую идентичность как принадлежность к государству, обществу, культурному наследию страны, ответственность за будущее страны; проявляет активную гражданскую позицию.

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина «Общественный проект “Обучение служением”» относится к Блоку Б.1 «Дисциплины (модули)», включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, и является курсом по выбору.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цели изучения дисциплины:

Целью реализации Общественного проекта “Обучение служением” выступает развитие у обучающихся гражданственности, формирование чувства ответственности за свою страну и её будущее в процессе решения социально значимой практической задачи.

Задачи учебной дисциплины:

- совершенствовать навыки проектной деятельности на всех этапах разработки и реализации проекта, а также умение определять свою роль в коллективе, навыки командного взаимодействия;
- развить профессиональные умения и навыки обучающихся в ходе разработки и реализации социального проекта;
- способствовать формированию активной гражданской позиции обучающихся через практическое взаимодействие с социальными и профессиональными партнёрами.
- создать условия для приобщения обучающихся к традиционным ценностям гражданской солидарности, патриотизма, сотрудничества, добровольчества, социальной ответственности.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Б1.В.ДВ.06.01 КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Общая трудоемкость дисциплины 4 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

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

УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политик

ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений и навыков использования основных конфликтологических теорий, концепций и практик, необходимых для осуществления социального взаимодействия, деятельности по организации корпоративной социальной политики, а также реализации своей роли в команде.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование и развитие представлений о методологии и теории конфликтов, закономерностях и специфике их протекания, механизмах и стратегиях их разрешения посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ;
- формирование и развитие умений и навыков диагностики, регулирования и преодоления возникающих в команде разногласий, конфликтов на основе учета интересов всех сторон;
- развитие навыков самоорганизации для осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде.

Форма промежуточной аттестации - зачет

Б1.В.ДВ.06.02 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида

ПК-5. Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.2. Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: дисциплина по выбору, части формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины является:

- формирование у обучающихся объективных представлений и знаний о сущности и направлениях социальной политики государства;
- приобретение умений и навыков анализа и разработки элементов корпоративной социальной политики.

Задачи учебной дисциплины:

- приобретение знаний об особенностях и международных стандартах трудовых отношений в современных условиях;
- изучение целей, задач, основных направлений государственной социальной политики России;
- формирование представлений и знаний об основных аспектах социальной политики зарубежных стран;
- приобретение навыков анализа корпоративной социальной политики, определения стратегии и приоритетов социального развития на уровне предприятия, а также социальной деятельности бизнеса на уровне муниципального образования или региона, и построения, на этой основе, программы корпоративной социальной политики.

Форма промежуточной аттестации - зачет

ФТД.01 МЕТОДИКА НАПИСАНИЯ ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации

Место учебной дисциплины в структуре ООП: факультативная дисциплина.

Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины являются:

Ознакомление обучающихся с системным подходом к подготовке и анализу материалов для выпускной квалификационной работы, оказание методической помощи в подготовке квалификационного исследования, оформлении его результатов и защите работы.

Задачи:

- выработка, систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений по написанию исследовательских работ;
- развитие навыков проведения самостоятельного исследования по теме выпускной квалификационной работы;
- формирование готовности к использованию современных информационных технологий в процессе написания выпускной работы;
-обучение правилам оформления выпускной квалификационной работы.

Форма промежуточной аттестации: зачет

ФТД.02 ЭВРИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Общая трудоемкость дисциплины 2 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

Место учебной дисциплины в структуре ООП: факультативная дисциплина

Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины являются:

Создание условий для формирования творческого потенциала обучающегося.

Задачи:

− усилить гуманитарную составляющую экономического образования в контексте курса «Эвристические методы решения экономических и управленческих задач».

− рассмотреть проблему творчества в рамках МКМЗ.

− разработать иерархию актуальных экономических проблем.

− разработать и защитить творческий проект «Инновационный проект».

Форма промежуточной аттестации: зачет

Приложение 9

Аннотация программы учебной и производственной практик

Б2.О.01(У) УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА (ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ)

Общая трудоемкость дисциплины 3 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации

ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б2.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями учебной практики (ознакомительной) являются:

- получение первичных профессиональных умений и навыков в области организационно-управленческой, экономической и информационно-аналитической деятельности.
- формирование и развитие общепрофессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки;
- углубление и закрепление теоретических знаний, умений и навыков, полученных при изучении учебных дисциплин;
- подготовка обучающегося к изучению дисциплин профессионального цикла.

Задачами учебной практики (ознакомительной) являются:

- расширение представлений обучающихся об избранном направлении подготовки;
- ознакомление с деятельностью организации (базы практики), ее организационной структурой управления, техническими и организационными особенностями, перспективами развития, характером деятельности;
- ознакомление с организацией системы управления персоналом, основами разработки и реализации кадровой политики, принципами и методами управления персоналом;
- сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;
- формирование информационной базы для анализа, содержательной интерпретации результатов анализа и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов
- овладение инструментарием основ экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук при решении профессиональных задач;
- освоение и применение знаний управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач.

Тип практики: учебная ознакомительная.

Способ проведения практики: стационарная, выездная.

Форма проведения практики: непрерывная.

Разделы практики:

подготовительный раздел – включает инструктаж по технике безопасности, общее знакомство с местом практики, составление и утверждение графика прохождения практики, изучение литературных источников по теме исследования, реферирование научного материала;

основной раздел – сбор, обработка и анализ полученной информации;

заключительный раздел – подготовка отчета по практике.

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

Б2.О.02(П) ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА, ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ (ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ)

Общая трудоемкость дисциплины 6 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале

ПК-2 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала

ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: обязательная часть блока Б2.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у студентов знаний, умений, навыков, необходимых для работы по планированию, развитию и управлению персоналом посредством знакомства с деятельностью конкретной организации.

Задачи учебной дисциплины:

- ознакомление со структурой объекта исследования, характеристикой его подразделений;
- формирование навыка работы с нормативно-правовыми и нормативно-методическими документами, определяющими управление персоналом в организации;
- формирование навыка сбора и обработки данных для решения задач в сфере управления персоналом, проведения их анализа и интерпретации результатов для разработки практических рекомендаций по развитию организации;
- освоение и применение знаний в области планирования и развития персонала;
- овладение инструментарием оценки и аттестации персонала, получение практических навыков составления программы адаптации и развития персонала, подготовки рекомендаций для руководства организации.

Тип практики (ее наименование): производственная, технологическая (проектно-технологическая).

Способ проведения практики: стационарная, выездная

Форма проведения практики: непрерывная.

Разделы (этапы) практики:

1. Подготовительный (организационный). Определение целей и задач практики. Общее знакомство с местом практики, инструктаж по технике безопасности, составление и утверждение графика прохождения практики.

2. Основной. Освоение методов исследования, выполнение производственных заданий, проведение самостоятельных исследований, посещение отделов предприятий, знакомство с особенностями организационно-управленческой деятельности предприятия и т.д.

- Общая характеристика организации. Анализ системы управления персоналом и основных трудовых показателей.
- Деятельность службы персонала организации.
- Характеристика и анализ функций управления персоналом.
- Оценка процедуры и методов отбора кандидатов при найме, адаптации в организации, оценки деятельности персонала, системы мотивации, обучения и управление карьерой...

3. Заключительный (информационно-аналитический). Обработка данных, представление выводов и разработка и обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации-объекта исследования.

Составление и оформление отчета.

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

Б2.В.01(ПД) ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА, ПРЕДДИПЛОМНАЯ

Общая трудоемкость дисциплины 6 з.е.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм.

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала

Место учебной дисциплины в структуре ОПОП: часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Цели и задачи учебной дисциплины

Целями производственной преддипломной практики являются:

- получение профессиональных умений и опыта в области организационно-управленческой, экономической и информационно-аналитической деятельности;
- развитие общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих ключевым видам профессиональной деятельности;
- выполнение выпускной квалификационной работы.

Задачами производственной преддипломной практики являются:

- изучение нормативно-правовых и методических материалов в сфере управления персоналом;
- обработка массивов организационно-экономических данных в соответствии с поставленной целью ВКР, анализ, оценка, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;
- сбор, систематизация и обобщение практического материала для использования в выпускной квалификационной работе (бакалаврской работе);
- изучение нормативных и методических материалов, фундаментальной и периодической литературы по вопросам, разрабатываемым в выпускной квалификационной работе (бакалаврской работе);
- приобретение теоретических знаний о методах и практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации в соответствии с кадровой политикой и стратегией орагнизации.
- участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ.

Тип практики (ее наименование): производственная, преддипломная

Способ проведения практики: стационарная, выездная.

Форма проведения практики: непрерывная.

Разделы (этапы) практики:

Подготовительный (организационный). Ознакомление обучающихся с целями и задачами преддипломной практики, формирование информационной базы исследования, инструктаж по технике безопасности и охраны труда, постановка индивидуальных заданий, изучение нормативных и методических материалов.

Основной. Выбор методов исследования; знакомство со спецификой системы управления человеческими ресурсами организации-объекта практики, выполнение заданий, предусмотренных программой, включая индивидуальные по теме выпускной работы. Сбор и анализ профильных данных по теме ВКР, проведение самостоятельного исследования (проведение непосредственной практически ориентированной работы по анализу, обобщению и систематизации результатов выборочных опросов респондентов по теме ВКР), формулирование результатов.

Заключительный (информационно-аналитический). Обработка данных исследования, формулирование выводов и предложений по совершенствованию элементов системы управления персоналом, составление и оформление отчета по практике.

Представление отчетной документации. Защита отчета у руководителя практики (руководителя ВКР).

Форма промежуточной аттестации - зачет с оценкой

Приложение 10

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

основной профессиональной образовательной программы высшего образования

38.03.03. Управление персоналом
Профиль Управление персоналом организации

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы следующие компетенции:

универсальные компетенции:

Категория компетенций	Код	Формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения соответствующих дисциплин, практик
Системное и критическое мышление	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Знать: сущность и основные методы философского анализа явлений, базовые положения системного подхода, сущность проблемной ситуации в ее соотношении с понятиями «проблема», «задача», «противоречия», основы управления разрешением проблемных ситуаций Уметь: применять системный подход для решения поставленных задач, выявлять проблемные ситуации, определять пути и средства их разрешения Владеть: навыками критического анализа проблемной ситуации как системы, выявления ее составляющих и связей между ними, выбора путей и средств ее разрешения Знать: основные теории мотивации Уметь: проводить анализ удовлетворенности трудом, мотивационного профиля работников с позиций системного подхода Владеть: навыками обоснования выбора рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Знать: основы осуществления деятельности по операционному управлению персоналом и организации работы структурного подразделения посредством их анализа и выявления проблем; Уметь: осуществлять деятельность по операционному управлению персоналом и организации работы структурного подразделения посредством их анализа и выявления проблем; Владеть: навыками осуществления деятельности по операционному управлению персоналом и организации работы структурного подразделения посредством их анализа и выявления проблем
			УК-1.2. Используя логико-методологический инструментарий, критически оценивает надежность источников информации, современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	Знать: основное содержание философских понятий и категорий, этапы развития философии и ее направления, основные классические и современные философские концепции, базовые логические и научные методы (теоретические и эмпирические) исследования и философского осмысления мира, правила оценки надежности источников информации Уметь: анализировать классические и современные философские концепции с опорой на понятийно-категориальный аппарат

				и логико-методологический инструментарий философии, оценивать надежность источников информации, при решении исследовательских и практических задач критически оценивать полученную информацию. Владеть: навыками использования логико-методологического инструментария в процессе философского осмысления мира, критического анализа и оценки надежности источников информации, в том числе философских концепций, определения возможностей применения положений классических и современных философских концепций для решения профессиональных задач в своей предметной области.
Разработка и реализация проектов	УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели круг задач, соответствующих требованиям правовых норм	Знать: основные нормативно-правовые акты, регулирующие профессиональную деятельность; основы правового статуса государства и правового положения граждан и юридических лиц; основные правовые понятия и категории; Уметь: ориентироваться в системе нормативно-правовых актах; сопоставлять правовые нормы с видами профессиональной деятельности; Владеть: навыками выбирать варианты поведения в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов).
			УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм	
			УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм.	Знать: основные нормативно-правовые акты, регулирующие профессиональную деятельность; основы правового статуса государства и правового положения граждан и юридических лиц; основные правовые понятия и категории; Уметь: ориентироваться в системе нормативно-правовых актах; сопоставлять правовые нормы с видами профессиональной деятельности; Владеть: навыками выбирать варианты поведения в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов). Знать: основы осуществления деятельности по операционному управлению персоналом и организации работы структурного подразделения с помощью разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ; Уметь: осуществлять деятельность по операционному управлению персоналом и организации работы структурного подразделения с помощью разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ; Владеть: навыками осуществления деятельности по операционному управлению персоналом и организации работы структурного подразделения с помощью разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ
			УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя	Знать: области знаний проекта; требования к постановке цели и задач. Уметь: разрабатывать дорожную карту и план проекта. Владеть: инструментами проектирования. Знать: основы определения круга задач в рамках конкретной, специфичной, измеримой во времени и пространстве, поставленной цели, а

			из имеющихся ресурсов и ограничений	также выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, а также определения дорожной карты движения; Уметь: определять круг задач в рамках конкретной, специфичной, измеримой во времени и пространстве, поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, определяя дорожную карту движения; Владеть: навыками определения круга задач в рамках конкретной, специфичной, измеримой во времени и пространстве, поставленной цели, а также выбора оптимальных способов их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, а также определения дорожной карты движения
			УК-2.5 Составляет иерархическую структуру работ, распределяет по задачам финансовые и трудовые ресурсы.	Знать: основы проектирования, принципы декомпозиции. Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта. Владеть: методами оценки потребности в ресурсах и эффективности проекта
			УК - 2.6 Оценивает эффективность результатов проекта	Знать: основы бюджетирования и формы бюджета, ключевые бизнес-модели, способы монетизации проекта. Уметь: рассчитывать сметную стоимость работ проекта
Командная работа и лидерство	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели.	Знать: понятийный аппарат, проблемы и феноменологию психологии личности, социальной психологии личности и группы, психологии саморазвития, области практического применения психологических знаний Уметь: применять психологические знания для анализа индивидуально-психологических особенностей личности своих и членов команды, динамики и стадий развития группы как команды, ролевого взаимодействия в ней, результативности реализации собственной роли в команде Владеть: навыками анализа индивидуально-психологических особенностей личности своих и членов команды, динамики и стадий развития группы как команды, ролевого взаимодействия в ней, способами определения своей роли в команде и оценки результативности ее реализации Знать: основы теории лидерства, типы лидерства; понятие коллектива, команды, рабочей группы, механизмы развития команды и основы управления командой; Уметь: определять стратегию и тактику формирования команды, осуществлять управление малой группой, применяя современные методы управления; проявлять инициативность, ответственность и другие лидерские качества. Владеть: основными инструментами диагностики социально-психологических особенностей команды; технологиями разрешения конфликтных ситуаций, медиации, коучинга, генерирования идей и другими специфическими технологиями управления команды.
			УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в ко-	Знать: способы организации межличностного взаимодействия и распределения ролей в команде, правила и стили внутригрупповой коммуникации, разрешения конфликтов Уметь: учитывать индивидуально-психологические особенности личности свои и членов команды при осуществлении межлич-

			манде.	ностного взаимодействия и внутригрупповой коммуникации; выбирать конструктивные стили социального взаимодействия в команде, в том числе в конфликтных ситуациях Владеть: навыками учета индивидуально-психологических особенностей личности свои и членов команды при осуществлении межличностного взаимодействия и внутригрупповой коммуникации; выбора конструктивных стилей социального взаимодействия в команде, в том числе в конфликтных ситуациях Знать: основные методы и инструменты управления организационным поведением работников; закономерности личностного восприятия и поведения работника в организации; Уметь: использовать индивидуальные особенности работников и модели организационного поведения для эффективного использования потенциала работников для достижения целей организации; Владеть: профессиональной терминологией управленческой, социологической и психологической теорий; навыками разрешения профессиональных задач посредством инструментария дисциплины организационное поведение.
			УК-3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия.	Знать: психологию общения, приемы установления продуктивных взаимоотношений и регуляции поведения в процессе общения лиц с ограниченными возможностями здоровья, этические нормы профессионального и учебного взаимодействия и общения в группе Уметь: устанавливать и поддерживать взаимоотношения в учебной группе на основе знаний психологических закономерностей общения, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья, соблюдать этические нормы и правила общения с участниками образовательного процесса Владеть: навыками установления и поддержания взаимоотношений в учебной группе на основе знаний психологических закономерностей общения, в том числе с лицами с ограниченными возможностями здоровья, соблюдения этических норм и правил общения с участниками образовательного процесса Знать: основные личностные качества, особенности поведения и социального образа лидера; Уметь: использовать технологии тайм-менеджмента, принятия решений, управленческой коммуникации, обратной связи; демонстрировать в поведение вербальные и невербальные проявления лидерства Владеть: основами самоменеджмента, эмоциональной саморегуляции; навыками целеполагания, планирования и контроля; технологиями медиации, коучинга, генерирования идей и другими технологиями управления командой.
			УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели и представления результатов работы ко-	Знать: свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели Уметь: учитывать особенности поведения и интересы других участников; анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строить продуктивное взаимодействие в коллективе Владеть: навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; соблюдать

			манды.	нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
			УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.	Знать: свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая с учетом индивидуально-психологических особенностей каждого ее члена Уметь: учитывать особенности поведения и интересы других участников; анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и с учетом этого строить продуктивное взаимодействие в коллективе Владеть: навыками обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели; соблюдать нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат
			УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон.	Знать: особенности и инструментарий осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде при урегулировании и преодолении возникающих разногласий, конфликтов на основе учета интересов всех сторон; Уметь: осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, регулируя и преодолевая возникающие разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон; Владеть: навыками осуществления социального взаимодействия и реализации своей роли в команде при урегулировании и преодолении возникающих разногласий, конфликтов на основе учета интересов всех сторон
Коммуникация	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения	Знать: особенности устного и письменного иноязычного общения в деловой сфере Уметь: оформлять иноязычное речевое высказывание в соответствии с нормами, предъявляемыми к различным типам и видам профессионального (делового) общения Владеть: умениями вербального и невербального иноязычного общения в деловой сфере.
			УК-4.2 Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке	Знать: информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке. Уметь: применять информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке. Владеть: информационно-коммуникационными технологиями при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке.
			УК-4.3 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном язы-	Знать: нормы официально делового общения; документационное обеспечение делового общения Уметь: вести деловую переписку на русском языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем Владеть: нормами официально делового стиля; навыками написания документов разных

			ке	жанров; умением вести деловую переписку и общаться с партнерами, адаптируя речь и стиль к ситуациям взаимодействия
			УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном языке	Знать: нормы делового общения, деловой этикет; законы общения, приемы критики, разрешения конфликтов Уметь: использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном языке. Владеть: навыками ведения диалогического общения для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном языке.
			УК- 4.5 Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи.	Знать: особенности языкового оформления иноязычной речи в академической и профессиональной сферах общения Уметь: оформлять иноязычное речевое высказывание в академической и профессиональной сферах в соответствии с фонетическими, лексико-грамматическими и др. языковыми нормами, принятыми в данных сферах общения Владеть: умениями самостоятельной познавательной деятельности на иностранном языке в профессиональной сфере (поиск, критический анализ и обобщение профессионально значимой информации); умениями представлять результаты данной деятельности в различных формах устного и письменного профессионального текста (на иностранном языке и/или в изложении на родном языке).
			УК-4.6 Выбирает на государственном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения	Знать: литературную форму государственного языка, функциональные стили родного языка, требования к деловой коммуникации Уметь: логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; выбирать стиль делового общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами Владеть: нормами официально-делового стиля; законами эффективного общения; умением вести деловую переписку и общаться с партнерами, адаптируя речь и стиль к ситуациям взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные традиции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования).	Знать: основные этапы развития российской истории в контексте всеобщей истории; главные вехи и даты российской истории. Уметь: анализировать историческое развитие Отечества с древнейших времен до наших дней как единый неделимый закономерный процесс; дать объективную оценку развития процесса отечетсвенной истории поэтапно и в целом. Владеть: знаниями из истории России: даты, процессы, причинно-следственные связи; навыками критического мышления прошлого и настоящего в социально-политическом развитии страны с древнейших времен до наших дней

			УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социо-культурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения.	Знать: содержание учений, затрагивающих философские и этические аспекты мировоззрения различных социальных групп Уметь: выделять практические аспекты философских и этических учений, определять актуальность их учета в социокультурном и профессиональном взаимодействии Владеть: навыками учета практических аспектов философских и этических учений в социокультурном и профессиональном взаимодействии Знать: закономерности развития российской цивилизации, достижения культуры России, выдающихся ее государственных деятелей и героев в различных областях духовной и материальной культуры, социально-экономические и географические предпосылки формирования российского государства Уметь: делать обоснованные выводы о развитии российской цивилизации, ее месте в историческом мировом процессе, использовать знания о российской государственности для конструктивного взаимодействия с представителями других культур, оценивать ключевые вызовы и риски для современного российского общества и государства Владеть: навыками анализа и понимания специфики развития и эволюции российского государства, текущих и перспективных вызовов, стоящих перед ним, конструктивной коммуникации с представителями иных культур и народов на основе знаний о российской государственности
			УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	Знать: понятие организационной культуры, уровни ее изучения; типологии организационных культур; национальные и религиозные основы различных организационных культур. Уметь: определять факторы формирования организационной культуры; использовать знания о типах организационной культуры для координации стейкхолдеров, с учетом их интересов. Владеть: приемами решения теоретических и практико-ориентированных задач и практических ситуаций, связанных с анализом интересов стейкхолдеров в условиях формирования и развития организационной культуры различного типа; инструментами анализа неоднородности организационной культуры, факторов формирования субкультур
			УК-5.4 Ориентируется в основных этапах развития истории и культуры России и ее достижениях, учитывает особенности российской цивилизации при взаимодействии с представителями различных культур, оценивая потенциальные вызовы и риски	Знать: историю России в ее непрерывном цивилизационном измерении ценностно-поведенческое содержание чувства гражданственности и патриотизма, неотделимого от развитого критического мышления, свободного развития личности и самостоятельности суждений об актуальном политико-культурном контексте; особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении; Уметь:обозначить фундаментальные ценностные константы российской цивилизации (многообразие, суверенность, согласие, доверие, созидание), перспективные ценностные ориен-

				тиры российского цивилизационного развития (стабильность, миссия, ответственность, справедливость); Владеть: приемами исследования наиболее вероятных внешних и внутренних вызовов, стоящих перед российской цивилизацией и ее государственностью в настоящий момент, обозначить ключевые сценарии перспективного развития; средствами и методами представления ключевых смыслов, этической и мировоззренческой доктрины, сложившиеся внутри российской цивилизации и отражающей ее многонациональный, многоконфессиональный и солидарный (общинный) характер.
			УК-5.4.1 Осознает свою гражданскую идентичность как принадлежность к государству, обществу, культурному наследию страны, ответственность за будущее страны; проявляет активную гражданскую позицию	Знать: основы социального проектирования и особенности реализации общественно значимых инициатив. Ценности гражданской ответственности, патриотизма, добровольчества и межкультурного взаимодействия в современном обществе. Уметь: Разрабатывать и реализовывать социальные проекты в команде с учётом интересов и потребностей общества. Осуществлять взаимодействие с социальными и профессиональными партнёрами для достижения целей проекта. Владеть: навыками командной работы, самоорганизации и распределения ролей в рамках проектной деятельности. Способами выражения активной гражданской позиции через участие в социально значимых инициативах.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Осуществляет самодиагностику и применяет знания о своих личностных ресурсах для успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности.	Знать: основы психологии саморазвития, саморегуляции и управления временем Уметь: осуществлять самодиагностику и выявлять свои личностные и временные ресурсы, критически оценивать эффективность использования времени и других личностных ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата Владеть: навыками самодиагностики и оценки эффективности использования времени и других личностных ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата
			УК-6.2 Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и ограничений, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	
			УК-6.3 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения.	Знать: основные инструменты построения траектории саморазвития, методы управления временем и его эффективного планирования, принципы образования в течение всей жизни и планирования своего профессионального роста Уметь: определять пути саморазвития и профессионального роста, использовать инструменты построения траектории саморазвития и образования в течение всей жизни с применением методов управления временем и его эффективного планирования Владеть: навыками определения путей саморазвития, использования инструментов построения траектории саморазвития и образования в течение всей жизни с применением методов управления временем и его эффективного планирования, приемов краткосрочного и долгосрочного планирования непрерывно-
			УК-6.4 Реализует намеченные цели и задачи деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспек-	

			тивы развития деятельности и требований рынка труда.	го образования, профессионального роста, саморазвития
			УК-6.5 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	
			УК-6.6 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата.	
	УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровье сберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма.	Знать: научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни Уметь: творчески использовать средства и методы физического воспитания для поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности Владеть: средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры для успешной социальной и профессиональной деятельности.
			УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности.	
			УК -7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности.	
			УК-7.4 Понимает роль физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	
			УК-7.5 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности.	
			УК-7.6 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно	

			занимаясь физическими упражнениями.	
Безопасность жизнедеятельности	УК-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности	Знать: основные подходы к определению, изучению и пониманию содержания, роли и значения здоровья и здоровом образе жизни, способах обеспечения техносферной, информационной и психологической безопасности личности; государственной системе защиты населения и её правовых рамках; Уметь: выявлять важные компоненты обеспечения безопасности жизнедеятельности; формулировать требования, предъявляемые к безопасности общества и среды обучения (проживания) в большом городе; верифицировать полученную информацию и обрабатывать ее, комплексно оценивая проблемные ситуации или процессы, соблюдать адекватные нормы и правила безопасности при осуществлении последующей профессиональной деятельности; распознавать и оценивать опасные для жизни и общества ситуации и риски; Владеть: развитие черт личности, необходимых для безопасного поведения, как в чрезвычайных ситуациях, так и повседневной жизни в большом городе; соблюдения здорового образа жизни; Знать: законодательную и нормативно-правовую базу безопасных условий труда, политику организации по безопасности труда, выявлять опасные и вредные производственные факторы и соответствующие им риски, связанные с прошлым, настоящими или планируемыми видами профессиональной деятельности. Уметь: проводить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения вопросов в области охраны труда. Владеть: технологиями управления безопасностью труда персонала.
			УК- 8.2 Способен осуществлять действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, социального (биолого-социального) происхождения; грамотно действовать в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени, создавать безопасные условия реализации профессиональной деятельности	Знать: классификацию ЧС, основные правила безопасного поведения человека в чрезвычайных ситуациях природного, техногенного, социального и биологосоциального характера мирного и военного времени; Уметь: грамотно действовать при различных ЧС и использовать средства индивидуальной и коллективной защиты; Владеть: развитие черт личности, необходимых для безопасного
			УК-8.3 Готов принимать участие в оказании первой и экстренной допсихологической помощи при травмах и неотложных состояниях, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время	Знать: универсальный алгоритм оказания первой помощи, основные приемы и правила оказания первой помощи при неотложных состояниях; приемы экстренной допсихологической помощи; Уметь: действовать и использовать средства индивидуальной и коллективной защиты; оценить состояние пораженных и очередность оказания помощи; Владеть: навыками самостоятельно применять меры помощи пострадавшим при неотложных состояниях в экстремальных ситуациях; правильно использовать табельные медицинские

				средства индивидуальной защиты; способностью участвовать в спасательных мероприятиях в случае возникновения чрезвычайных ситуаций;
			УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте.	Знать: правила по охране труда, основы трудового законодательства РФ; основные подходы к определению, изучению и пониманию содержания, роли и значения безопасного поведения человека; Уметь: создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности; соблюдать адекватные нормы и правила безопасности при осуществлении последующей профессиональной деятельности; использовать средства индивидуальной и коллективной защиты; Владеть: создания и поддержки безопасных условий жизнедеятельности: основными правилами и методами обеспечения техники безопасности. Знать: основы обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте; Уметь: выявлять проблемы организации, связанные с физическим или психологическим дискомфортом, нарушениями техники безопасности на рабочем месте Владеть: навыками обеспечения кадрового благополучия посредством устранения проблем, связанных с физическим или психологическим дискомфортом нарушениями техники безопасности Знать: требования психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала. Уметь: проводить расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха. Владеть: навыками организационного, методического, информационного управления безопасностью труда в организации.
Инклюзивная компетентность	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует дефектологические знания и понимание сущности и особенностей инклюзии в социальной и профессиональной сферах	Знать: базовые дефектологические знания, особенности их применения в социальной и профессиональной сферах и при организации инклюзивного взаимодействия, объем и содержание понятия «инклюзивная компетентность», ее компоненты и структуру Уметь: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах и при организации инклюзивного взаимодействия, проявлять инклюзивную компетентность Владеть: навыками применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах и при организации инклюзивного взаимодействия, проявления инклюзивной компетентности
			УК-9.2 Вырабатывает и реализует на практике конкретные решения по формированию и развитию безбарьерной среды в организациях социальной и профессиональной сфер	Знать: особенности безбарьерной среды в организациях социальной и профессиональной сфер, основы проектирования решений по ее формированию Уметь: проектировать решения по формированию безбарьерной среды в организациях для осуществления инклюзивного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями и инвалидами Владеть: навыками проектирования решений по формированию безбарьерной

				среды в организациях для осуществления инклюзивного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями и инвалидами
			УК-9.3 Организует конструктивное взаимодействие с лицами с ОВЗ и инвалидами	Знать: основные подходы к организации конструктивного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья инвалидами Уметь: применять знания об основных подходах к организации конструктивного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья инвалидами в организациях социальной и профессиональной сфер Владеть: навыками применения знаний об основных подходах к организации конструктивного взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья инвалидами в организациях социальной и профессиональной сфер
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК -10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики	Знать: базовые экономические понятия: экономические ресурсы, товары и услуги, спрос, предложение, доходы, расходы, цена, деньги, прибыль, процент, риск, собственность, рынок, фирма, домохозяйство, государство, налоги, трансферы, инфляция, валовой внутренний продукт, экономический рост, сбережения, инвестиции и др.); базовые принципы функционирования экономики (законы спроса и предложения, принципы ценообразования, принцип альтернативных издержек, принцип изменения ценности денег во времени и др.); предпосылки поведения экономических агентов: теоретические принципы рационального выбора (максимизация полезности) и отклонения от рационального поведения (ограниченная рациональность, поведенческие эффекты, эвристики, и систематические ошибки, с ними связанные); Уметь: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в сфере личных финансов Знать: основные цели, принципы и закономерности функционирования фирмы рыночного типа независимо от вида деятельности в условиях различной организации рыночных структур; основные цели функционирования различных рыночных субъектов (домохозяйства, фирмы) и их влияние на общую эффективность рыночных взаимодействий; особенности конкурентных процессов в условиях различных рыночных структур; условия и проявления «провалов рынка» и возможности государственной политики, направленной на их преодоление; основные предпосылки и условия достижения общего экономического равновесия. Уметь: анализировать основные процессы микроэкономики; провести общий анализ процессов ценообразования с учетом поведения потребителей и фирм в условиях различных рыночных структур; провести общий анализ эффективности рыночных взаимодействий в различных рыночных структурах и определить пути ее повышения; находить и оценивать новые рыночные возможности для домохозяйств и фирм; выявлять критерии оценки эффективности функционирования рынков в условиях различных рыночных структур оценивать экономические и социальные условия преодоления «провалов рынка» и определять инструменты государственного регулирования для решения этих проблем; выявлять условия достижения общего эконо-

				мического равновесия. Владеть: основными инструментами анализа, используемыми в теории потребительского поведения и теории фирмы; стандартными приемами решения теоретических и практико-ориентированных задач и практических ситуаций по микроэкономической проблематике; теоретическими подходами к оценке результатов государственного регулирования рынка.
			УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида	Знать: цели, задачи, инструменты и эффекты экономической политики государства, понятие и факторы экономического роста; базовые принципы и инструменты бюджетной, налоговой, денежно-кредитной, антимонопольной, конкурентной, социальной, пенсионной политики государства, осознает ее влияние на индивида (права, обязанности, риски, влияние на доходы и расходы); Уметь: пользоваться налоговыми и социальными льготами, формировать личные пенсионные накопления.
			УК-10.3 Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).	Знает: основные финансовые институты (Банк России, Агентство по страхованию вкладов, Пенсионный фонд России, коммерческий банк, страховая организация, брокер, биржа, негосударственный пенсионный фонд, паевой инвестиционный фонд, микрофинансовая организация, кредитный потребительский кооператив, ломбард, и др.) и принципы взаимодействия индивида с ними; основные инструменты управления личными финансами (банковский вклад, кредит (заём), ценные бумаги, инвестиционные фонды, драгоценности, недвижимость, валюта), способы определения их доходности надежности, ликвидности, влияние на доходы и расходы индивида; источники информации об инструментах управления личными финансами, правах и обязанностях потребителя финансовых услуг; о существовании недобросовестных практик на рынке финансовых услуг (мошенничество, обман и др.) и способах защиты от них; Уметь: пользоваться основными расчётными инструментами (наличные, безналичные, электронные денежные средства), предотвращать возможное мошенничество; выбирать инструменты управления личными финансами для достижения поставленных финансовых целей, сравнивать их по критериям доходности, надежности и ликвидности
			УК – 10.4 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей.	Знать: основные виды личных доходов (оплата труда, доходы от предпринимательской деятельности, от собственности, владения финансовыми инструментами, заимствования, наследство и др.), механизмы их получения и увеличения; основные виды расходов, механизмы их снижения, способы формирования сбережений; принципы и технологии ведения личного бюджета; Уметь: решать типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида (выбрать товар или услугу с учетом реальных финансовых возможностей, найти работу и согласовать с работодателем условия контракта, рассчитать процентные ставки, определить целесообразность взятия кредита, определить способ хранения или инвестирования временно свободных денежных средств, определить целесообразность страхования и др.); вести личный бюджет, используя существую-

				щие программные продукты
			УК – 10.5 Контролирует собственные экономические и финансовые риски	Знать: понятия риск и неопределенность, осознает неизбежность риска и неопределенности в экономической и финансовой сфере; виды и источники возникновения экономических и финансовых рисков для индивида, способы их оценки и снижения; основные виды страхования и ключевые параметры страховых договоров; Уметь: оценивать индивидуальные риски, связанные с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами; использовать способы снижения индивидуальных рисков; анализировать предложения страховых компаний
Гражданская позиция	УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Соблюдает антикоррупционные стандарты поведения, выявляет коррупционные риски, противодействует коррупционному поведению в профессиональной деятельности	Знать: понятие коррупции, признаки и виды коррупционного поведения; требования антикоррупционного законодательства; Уметь: выявлять и оценивать коррупционное поведение, коррупционные риски в профессиональной деятельности, принимать решения в соответствии с требованием антикоррупционного законодательства; Владеть: навыками по пресечению коррупционного поведения в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства
			УК-11.2 Поддерживает высокий уровень личной и правовой культуры, идентифицирует проявления экстремистской идеологии и противодействует им в профессиональной деятельности.	
			УК-11.3 Идентифицирует правонарушения террористической направленности, противодействует проявлениям терроризма в профессиональной деятельности.	

общепрофессиональные компетенции:

Тип задач профессиональной деятельности	Код	Формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения соответствующих дисциплин (модулей), практик
Общепрофессиональные	ОПК-1-	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач.	1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач	Знать: основы экономической, организационной, управленческой теории при решении профессиональных задач; основы российского законодательства, регулирующего экономические процессы. Уметь: применять основы экономической, организационной, управленческой теории при решении профессиональных задач. Владеть: инструментами оценки экономической, организационной, управленческой теории при решении профессиональных задач. Знать: сущность и содержание основных подходов к управлению персоналом; особенности и объекты профессиональной деятельности менеджера; основы делового общения и профессиональной этики; критерии и принципы построения эффективной презентации и постановки целей для себя и других. Уметь: применять знания делового общения и профессио-

				нальной этики; разрабатывать программу самоменеджмента, ставить цели для себя и других, управлять своим временем. Владеть: навыками работы с программными продуктами для подготовки презентаций; навыками индивидуальной и групповой работы, самоорганизации, организации выполнения профессиональных задач. Знать: Основные этапы развития управленческой мысли и ключевые концепции в истории работы с персонала. Особенности, предпосылки и факторы становления различных школ управления персоналом. Уметь: Анализировать управленские подходы и соотносить их с историческим и социально-экономическим контекстом. Владеть: Навыками использования междисциплинарного подхода при обосновании решений в сфере управления человеческими ресурсами. Знать: теоретические основы экономики предприятий, организации их деятельности; все виды используемых ресурсов в организации и показатели их эффективного использования. Уметь: формулировать цели, задачи и определять результаты деятельности организации; учитывать эквифинальность механизма реализации стратегии развития предприятия при обосновании способов её достижения. Знать: теоретические основы и принципы функционирования социальных систем; сущность управленческих процессов, происходящих в государстве и обществе, механизмы их реализации; методы и особенности управления социальными процессами и явлениями. Уметь: анализировать социальную среду, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы; применять современные социальные технологии для реализации управленческих процессов в обществе и его различных подсистемах; мотивировать персонал к деятельности; самостоятельно анализировать эффективность процессов управления; улучшать социально-психологический климат в организационной группе. Владеть: навыками анализа, с применением различных методов и технологий социального моделирования в различных сферах жизнедеятельности общества; оперировать основными понятиями дисциплины, необходимыми для формирования коммуникативной компетентности личности современного специалиста в области профессионального взаимодействия. Знать: теоретические основы этики бизнеса и развития корпоративной социальной ответственности (КСО); институциональную базу планирования, организации и контроля КСО. Уметь: учитывать аспекты КСО при разработке организационно-управленческих решений; идентифицировать и анализировать ожидания стейкхолдеров компании с позиции КСО; планировать и реализовывать конкретные программы в области корпоративной этики и социальной ответственности. Владеть: терминологией в области КСО; навыками анализа заинтересованных сторон (стейкхолдеров); навыками анализа факторов и условий, влияющих на деятельность организации. Знать: экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; политику организации по безопасности труда; основы оптимизации режимов труда и отдыха. Уметь: разрабатывать рациональные режимы труда и отдыха для различных категорий персонала; уметь применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала. Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала. Знать: основы организационно-поведенческой и управленческой наук в сфере формирования кадрового благополу-

				чия организации. Уметь: использовать модели управления кадровым благополучием. Владеть: методами обеспечения кадрового благополучия.
			1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Знать: элементы управленческой, социологической и психологической теорий. Уметь: применять принципы управленческих, социологических и психологических теорий для решения типовых задач управления персоналом. Владеть: навыками использования междисциплинарного подхода при обосновании решений в сфере управления человеческими ресурсами. Знать: сущность и содержание основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, в том числе вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, лидерства, коммуникаций и управления конфликтами; источники информации, содержащие нормы российского законодательства в части работы с персоналом при решении организационных задач, связанных с управлением персоналом; Уметь: выявлять личностные особенности работников для выстраивания эффективной работы организации. Владеть: навыками организации и управления коллективом при решении профессиональных задач. Знать: основные методы и инструменты управления организационным поведением работников; закономерности личностного восприятия и поведения работника в организации. Уметь: использовать индивидуальные особенности работников и модели организационного поведения для эффективного использования потенциала работников для достижения целей организации. Владеть: профессиональной терминологией управленческой, социологической и психологической теорий; навыками разрешения профессиональных задач посредством инструментария дисциплины организационное поведение. Знать: теоретические основы этики бизнеса и развития корпоративной социальной ответственности (КСО); институциональную базу планирования, организации и контроля КСО. Уметь: учитывать аспекты этики бизнеса и КСО при разработке и реализации организационно-управленческих решений; разрабатывать проекты внутренних стандартов (кодексов поведения), внедрять требования профессиональной этики и КСО; оценивать целесообразность и результативность форм и программ КСО. Владеть: терминологией в области КСО; навыками разработки программ КСО; навыками анализа деятельности компании на основе данных нефинансовой и интегрированной отчетности. Знать: основные термины и концепции экономической, управленческой, социологической и психологической теорий; российское законодательство в части работы с персоналом. Уметь: применять знания в области экономической, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач. Владеть: методикой расчета основных финансово-экономических показателей деятельности предприятия.
			1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач	Знать: основные положения и нормы трудового права. Уметь: защищать свои трудовые права и законные интересы; использовать нормативно-правовые знания в различных сферах профессиональной деятельности. Владеть: навыками анализа нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с трудовыми отношения. Знать: Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; процедуры приема, увольнения, перемещения персонала в соответствии с ТК РФ; регламенты процедур приема, распределения и увольнения сотрудников; требования к оформлению документов при приеме, перемеще-

				ние и увольнении персонала. Уметь: организовать процедуры приема, перемещения и увольнения персонала в соответствие с требованиями ТК РФ; применять нормы и требования ТК РФ к организации приема, распределения, увольнения и организации труда вновь принятых работников. Владеть: навыками оформления сопровождающей документации при приеме, перемещении, увольнении персонала; навыками оформления документов уволенных работников для постановки их на учет в Центры занятости населения; - навыками оформления любых кадровых документов в соответствие с требованиями ТК РФ и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Знать: основные термины и концепции экономической, управленческой, социологической и психологической теорий; российское законодательство в части работы с персоналом. Уметь: применять знания в области экономической, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач; применять знания российского законодательства для организации деятельности по управлению персоналом и разрешению и предупреждению конфликтов в организации. Владеть: методикой расчета основных финансово-экономических показателей деятельности предприятия.
	ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации	Знать основы самостоятельной деятельности в сегменте методологии и методики социологических исследований. Уметь применять современные методы сбора и обработки социологических данных в практической деятельности. Владеть: навыками использования современных информационных систем и коммуникационных технологий для реализации практических целей и задач в профессиональной деятельности. Знать: теоретико-методологические основы статистического исследования; формы, способы и виды статистического наблюдения; основные методы первичной статистической обработки данных; формы наглядного представления статистических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом; формы и виды статистических показателей; основные методы количественного анализа данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом. Уметь: осуществлять сбор и первичную статистическую обработку данных, необходимых для решения задач сфере управления персоналом; производить расчеты основных статистических показателей; представлять в наглядной форме статистические данные, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом; анализировать статистические данные, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом. Владеть навыками: первичной обработки статистических данных и их представления в наглядном виде; количественного анализа кадровой информации с использованием различных методов.
			2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов	Знать: основы современных подходов к управлению персоналом; основ формирования и использования трудового потенциала организации. Уметь: осуществлять поиск и отбор информации по заданной теме; делать обоснованные выводы на основе анализа полученной в организации информации. Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; навыками анализа квалификационного уровня работников службы управления персоналом на основе собранных данных; начальными навыками исследовательской работы и представления результатов исследовательской работы с использованием иллюстративных материалов. Знать: экономическое содержание базовых форм выражения статистических показателей; систему статистических показателей, характеризующих экономические процессы в

				сфере управления персоналом; методику расчета основных статистических показателей, характеризующих экономические процессы и явления в сфере управлении персоналом. Уметь: отбирать статистические показатели, позволяющие проанализировать и содержательно раскрыть природу экономических процессов в сфере управления персоналом; производить расчеты основных статистических показателей, характеризующих сферу управления персоналом; применять различные методы оценки показателей, характеризующих сферу управления персоналом; интерпретировать результаты оценки статистических показателей, характеризующих сферу управления персоналом. Владеть навыками: расчета обобщающих статистических показателей, характеризующих сферу управления персоналом; анализа и интерпретации результатов статистической оценки кадровой информации. Знать: особенности и инструментарий сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом посредством содержательной интерпретации результатов и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов. Уметь: осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом посредством содержательной интерпретации результатов и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов. Владеть: навыками осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом посредством содержательной интерпретации результатов и выработки практических рекомендаций на основе полученных результатов.
	ОПК-3	Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро и макроуровне	3.1. Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала	Знать: основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала. Уметь: применять методы стратегического управления персоналом, планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала; Владеть: навыками планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала. Знать: основы стратегического планирования и управления персоналом. Уметь: разрабатывать мероприятия по реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом. Владеть: навыками планирования численности и расходов на персонал. Знать: сущность целеполагания и принципы формирования целей организации; основы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом; теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда. Уметь: определять направления повышения производительности труда; выбирать пути оптимизации затрат на персонал. Владеть: методами управления затратами на персонал в организации; технологией проведения диагностики и аудита персонала и системы управления персоналом.
			3.2. Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости	Знать: основы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечения их документационного сопровождения и оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости. Уметь: разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценку ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости. Владеть: навыками разработки и осуществления мero-

				приятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечения их документационного сопровождения и оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационных и социальных последствий. Знать: теоретические основы оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости. Уметь: применять методы оценки ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости. Владеть: навыками стратегического мониторинга ожидаемых результатов управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости. Знать: сущность и виды трудового потенциала организации; виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Уметь: проводить оценку трудового потенциала организации; выявлять организационную и социальную значимость управленческих решений. Владеть: методами оценки ожидаемой экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.
	ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно - управленческие решения в профессиональной деятельности	4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом	Знать: информационную базу управленческого учета и учета персонала. Уметь: оценивать группы показателей управленческого учета и учета персонала. Владеть: приемами маржинального, операционного анализа, как инструментов принятия организационно-управленческих решений. Знать: законодательную, нормативно-правовую, нормативно-методическую базу организации кадрового делопроизводства; основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации. Уметь: оформлять организационно-распорядительные и кадровые документы; составлять кадровую отчетность. Владеть: навыками ведения документационного сопровождения и учета оперативного управления персоналом.
			4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами	Знать: типы специфических решений и инструменты управленческого учета и учета персонала для разработки мероприятий организаций. Уметь: формировать аналитические записки и резюме по результатам анализа хозяйственных процессов для обоснования кадровых решений. Владеть: методами разработки мероприятий для повышения эффективности учета персонала.
	ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	5.1 Работает с поисковыми и информационными системами, базами данных по вопросам управления персоналом	Знать: основы построения автоматизированных систем управления персоналом, систем искусственного интеллекта, поисковых и информационных систем и их значении в управлении персоналом. Уметь: использовать программные средства, поисковые системы, автоматизированные системы управления персонала с целью организации, учета, контроля, анализа и прогнозирования в работе кадровых служб. Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации и способностью эффективного использования корпоративных информационных систем.
			5.2 Использует средства программного обеспечения при решении профессиональных задач	Знать: место и роль информационных технологий и информационных систем управления в управленческой деятельности. Уметь: применять средства программного обеспечения при решении профессиональных задач. Владеть: практическими навыками использования современных информационных технологий и автоматизированных информационных систем в кадровой работе и методами и программными средствами обработки деловой информации.
	ОПК-6	Способен понимать принципы работы современ-	6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении	Знать: современные информационные технологии работы с деловой информацией, основы создания и использования компьютерных информационных технологий, методологии создания и эксплуатации информационных экономических систем. Задачи автоматизации информационных

		ных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	задач профессиональной деятельности	процессов профессиональной деятельности. Уметь: использовать навыки работы в среде компьютерных технологий для решения задач в области управления персоналом, получения точных данных, текстовых и графических отчетов; использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии; свободно ориентироваться на рынке программных продуктов. Владеть: инструментальными программными средствами поддержки задач управления персоналом; современными программными средствами в области информационного коммуникативного взаимодействия, а также работать с компьютерными базами данных и проводить практические исследования по поиску, выбору и анализу необходимой информации. Знать: основные понятия и методологию создания и эксплуатации информационных систем и баз данных. Методы обработки, предоставления, распространения информации и способы их осуществления. Уметь: свободно ориентироваться в вопросах связанных с проблемами автоматизации информационных процессов; осуществлять поиск, сбор, хранение, обработку и представление информации при решении задач профессиональной деятельности. Владеть: навыками использования современных средств, предоставляемых информационными системами и базами данных в задачах сбора, обработки и анализа информации.
			6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в профессиональной деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем	Знать: принципы работы современных технологий информационных систем и баз данных; базовые принципы информатизации профессиональной деятельности. Уметь: оценить возможности и целесообразность использования технологий информационных систем и баз данных в профессиональной деятельности. Владеть: навыками обработки информации в среде баз данных, методами работы с данными в информационных системах для решения задач профессиональной деятельности.

профессиональные компетенции:

Тип задач профессиональной деятельности	Код	Формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты освоения соответствующих дисциплин (модулей), практик
Организационно-управленческий	ПК-1	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом	ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале	Знать: - основы осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также инструментарий сбора информации о потребностях в персонале; Уметь: -осуществлять деятельность по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале; Владеть: -навыками осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале. Знать: -основы деятельности по формированию и развитию кадрового потенциала организации;

				Уметь: - определять потребность в персонале; Владеть: - навыками анализа качественных и количественных данных о персонале Знать: - понятия стратегии и политики управления персоналом кризисной организации, их основные принципы, цели и задачи; Уметь: - разрабатывать антикризисную кадровую политику; - выбирать подходы к оптимизации численности персонала; Владеть: - навыками анализ стратегии, планов, диагностики кадрового потенциала кризисной организации; - навыками выявления и подходами к сохранению ядра кадрового потенциала организации Знать: - основы осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также инструментарий сбора информации о потребностях в персонале; Уметь: -осуществлять деятельность по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале; Владеть: -навыками осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством анализа стратегии, планов, кадрового потенциала организации, а также сбора информации о потребностях в персонале Знать: - основные методики расчета численности и профессионального состава персонала. Уметь: - проводить анализ соответствия структуры кадровой службы стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Владеть: - навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации Знать: - методики расчета численности и профессионального состава персонала; -, методы адаптации и обучения персонала, работы с кадровым резервом. Уметь: - анализировать и разрабатывать кадровую стратегию и политику организации; - проводить оценку персонала; - проводить анализ соответствия структуры кадровой службы стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Владеть: - навыками расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами органи-

				зации.
			ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информации об особенностях рынка труда	Знать: - основы и инструментарий осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда; Уметь: -осуществлять деятельность по обеспечению персоналом посредством сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда; Владеть: -навыками осуществления деятельности по обеспечению персоналом посредством сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда Знать: -теоретико-методические основы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда Уметь: - использовать теоретико-методические подходы к сбору, анализу и структурированию информации об особенностях рынка труда; Владеть: - навыками использования теоретико-методических подходов к сбору, анализу и структурированию информации об особенностях рынка труда
			ПК-1.3 Осуществляет поиск, привлечение и отбор персонала	Знать: -основы поиска, привлечения и оценки кандидатов при найме; Уметь: - разрабатывать и реализовывать процедуры и мероприятия по поиску, оценке и отбору персонала; Владеть: - методами набора и отбора персонала
	ПК-2	Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала	ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения	Знать: - основы проведения оценки и аттестации персонала; Уметь: - выбирать методы проведения оценки и аттестации персонала; Владеть: - навыками определения критериев оценки и аттестации персонала Знать: -особенности организации и проведения оценки и аттестации персонала в части формирования их критериев и выбора методов проведения; Уметь: -организовать и провести оценку и аттестацию персонала, сформировав их критерии и выбрав методы проведения; Владеть: -навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала, формирования критериев оценки и выбора методов их проведения
			ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для	Знать: - взаимосвязь мероприятий по оценке и аттестации персонала с планами организации; Уметь: - проводить анализ результатов оценки и аттестации персонала; Владеть:

			руководства и персонал	- навыками подготовки рекомендаций для руководства и персонала по результатам оценки и аттестации персонала Знать: -основы организации и проведения оценки и аттестации персонала в соответствии с планами организации, а также анализа результатов и подготовки рекомендации для руководства и персонала; Уметь: -организовать и провести оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализировать результаты и подготовить рекомендации для руководства и персонала; Владеть: -навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала в соответствии с планами организации, а также анализа результатов и подготовки рекомендации для руководства и персонала Знать: - методы оценки и аттестации персонала и алгоритм их проведения в организации. Уметь: - проводить анализ результатов оценки и аттестации персонала в соответствии со стратегическими и тактическими планами организации. Владеть: - навыками проведения аттестации и оценки персонала и подготовки на основе результатов рекомендаций по управлению персоналом для руководства организации
	ПК-3	Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования	Знать: - методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала; -систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры Уметь: - анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; - анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; - разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы - анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг. Владеть: - навыками разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по адаптации, обучению и развитию персонала; - навыками организации мероприятий по обучению персонала; - навыками определения эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры. Знать: - задачи и функции адаптации персонала в организации; -основы деятельности по формированию и развитию профессиональной карьеры Уметь: - определять направления совершенствования программ адаптации и развития персонала

				Владеть: - навыками разработки и организации программы адаптации и развития персонала в организации Знать: - принципы формирования системы адаптации и развития персонала, - основы разработки и внедрения программ адаптации и развития персонала Уметь: - организовать мероприятия по трудовой адаптации с учетом особенностей различных категорий сотрудников Владеть: - навыками формирования стратегий профессионального развития персонала - навыками оценки результатов адаптации работников организации Знать: - методику и порядок разработки программы адаптации и развития персонала. Уметь: - реализовывать программу адаптации и развития персонала в соответствии с текущей ситуацией в компании и ее стратегическими планами развития; - разрабатывать направления по совершенствованию программ адаптации и развития персонала. Владеть: - навыками разработки программ адаптации и развития персонала и их анализа с целью их последующего совершенствования.
			ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала	Знать: - сущность и формы кризиса персонала организации; - факторы состояния и поведения персонала в условиях кризиса: - понятия кадровых рисков при принятии управленческих решений в условиях антикризисного управления персоналом; Уметь: - выявлять и анализировать кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала; Владеть: - методами оценки и управления кадровыми рисками Знать: - инструменты оперативного управления персоналом - инструменты проведения группового обсуждения эффективности - способы формирования видения компании - основы безопасности труда Уметь: - использовать полученные знания для управления и развития трудового потенциала и интеллектуального капитала организации Владеть: - навыками оперативного управления персоналом - навыками проведения группового обсуждения эффективности - методами формирования видения компании. - основами безопасности труда

				Знать: - основы проведения мониторинга кадровой работы как элемента аудита и контроллинга персонала; - особенности проведения мониторинга кадровой работы по функциям управления персоналом; - информационную базу мониторинга кадровой работы; Уметь: - использовать полученные знания для проведения мониторинга кадровой работы; - выявлять кадровые риски в ходе мониторинга кадровой работы; Владеть: - навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов рисков, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; - методами расчета экономических показателей анализа и оценки кадровых рисков в ходе мониторинга кадровой работы Знать: - методику и порядок разработки программы адаптации и развития персонала; - кадровые риски при принятии управленческих решений. Уметь: - реализовывать программу адаптации и развития персонала в соответствии с текущей ситуацией в компании и ее стратегическими планами развития; - разрабатывать направления по совершенствованию программ адаптации и развития персонала. Владеть: - навыками разработки программ адаптации и развития персонала и их анализа с целью их последующего совершенствования.
	ПК-4	Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала	ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда	Знать: – теоретические основы экономики, организации и нормирования труда; – сущность и особенности трудовой деятельности и социально-трудовых отношений; – современные методы, приемы и способы организации и нормирования труда; - факторы, определяющие эффективность труда. Уметь: – определять нормы труда; – выявлять резервы повышения производительности труда; – определять эффективность труда; - оценивать условия труда; - определять способы повышения качества рабочей силы. Владеть: – навыками расчета норм труда; – навыками расчета и анализа эффективности и производительности труда, выявления источников повышения эффективности труда; – навыками рационализации трудовых процессов, нормирования труда; – навыками оценки затрат на персонал. знать: - понятия, цели, задачи, объекты, субъекты и функции аудита и контроллинга персонала - классификацию направления аудита персонала - нормирование труда как элемент системы

				контроллинга персонала; уметь: - использовать инструментарий проведения аудита персонала; - пользоваться методами расчета производительности труда, ее динамики и выявлять резервы ее повышения; владеть (иметь навык(и)): - иметь навыки расчета показателей, используемых при аудите и контроллинге персонала. - составления аудиторского заключения. Знать: – теоретические основы нормирования труда; – методы нормирования труда; Уметь: – определять нормы труда; Владеть: – навыками расчета норм труда; – способностью оценить уровень и напряженность норм труда; – навыками оценки затрат на персонал.
			ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию	Знать: – основные гарантии и права работников в сфере труда; – основы построения системы социально-трудовых отношений в сфере регулирования средств на оплату труда; – формы и системы оплаты труда; – основные направления социальной защиты работников. Уметь: - выявлять факторы, влияющие на трудовое поведение и мотивацию труда; – разрабатывать системы мотивации и оплаты труда персонала; – подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда. Владеть: – навыками расчета показателей по труду и заработной плате; – навыками разработки систем оплаты труда Знать: - формы и системы оплаты труда, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, порядок применения дисциплинарных взысканий Уметь: - разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала, в т.ч. с учётом мотивационного профиля сотрудников Владеть: - современными методами мотивации персонала
	ПК-5	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ	Знать: -специфику разработки специализированных социальных программ. Уметь: - организовать систему охраны труда на предприятии. Владеть: - технологиями управления безопасностью труда персонала. Знать: - нормативно-ценностную, игровую и имиджевую структуру организационной культуры и ее функции; - основные механизмы изменения органи-

				зационной культуры как части корпоративной социальной политики. Уметь: - определять факторы формирования организационной культуры; - выявлять ценностные ориентации групп персонала для дальнейшей работы по их интеграции в рамках социальных программ организации. Владеть: - стандартными приемами решения теоретических и практико-ориентированных задач и практических ситуаций по определению целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; - методами предотвращения и преодоления сопротивления персонала при организационных изменениях. Знать: - основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; Уметь: -осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; Владеть: -навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ Знать: - основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; Уметь: -осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; Владеть: -навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ Знать: - основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; Уметь: -осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством определения целевых групп персонала для разработки специализированных социальных программ; Владеть: -навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством определения целе-

				вых групп персонала для разработки специализированных социальных программ
			ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики	Знать: - Инструменты, направления и объекты корпоративной социальной политики; - способы оценки корпоративной социальной политики. Уметь: - определять стратегию и приоритеты социального развития предприятия; - разрабатывать элементы корпоративной политики в социальной сфере. Владеть: - навыками анализа корпоративных социальных программ; - навыками выявления факторов и направлений совершенствования корпоративной социальной политики Знать: - основы осуществления деятельности по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот; Уметь: -- осуществлять деятельность по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот; Владеть: -навыками осуществления деятельности по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот Знать: - основы осуществления деятельности по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот; Уметь: -- осуществлять деятельность по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот; Владеть: -навыками осуществления деятельности по организации и подготовке предложений по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики посредством разработки и внедрения корпоративных социальных программ, систем выплат работникам социальных льгот
			ПК-5.3 Подготавливает предложения	Знать: - основные принципы обеспечения безо-

			по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности	пасности и охраны труда. Уметь: - проводить сбор и анализ данных по травматизму и профессиональным заболеваниям. Владеть: - навыками оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и применения их на практике. Знать: - основы осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством подготовки предложений по формированию бюджета на ее реализацию и реализацию социальных программ, а также оценки их эффективности; Уметь: - осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики посредством подготовки предложений по формированию бюджета на ее реализацию и реализацию социальных программ, а также оценки их эффективности; Владеть: -навыками осуществления деятельности по организации корпоративной социальной политики посредством подготовки предложений по формированию бюджета на ее реализацию и реализацию социальных программ, а также оценки их эффективности Знать: - основы организации деятельности по антикризисному управлению персоналом; Уметь: - планировать превентивные антикризисные мероприятия, в т.ч. корпоративную социальную политику и социальные программы; Владеть: - методами оценки социальной и экономической эффективности превентивных антикризисных мероприятий

В Приложении 10.1 приведен календарный график освоения элементов образовательной программы, в Приложении 10.2 – календарный график формирования компетенций.

На основе фондов оценочных средств дисциплин, практик образовательной программы сформированы комплексы заданий (включающие тестовые задания, расчетные задачи, ситуационные, практико-ориентированные задачи для оценки сформированности компетенций у обучающегося . Задания фонда оценочных средств по образовательной программе размещены на Образовательном портале «Электронный университет ВГУ» htpp://edu.ru/course/view.php?id=270447.

Фонд оценочных средств сформированности компетенций

Код и наименование компетенции:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними

УК-1.2 Используя логико-методологический инструментарий, критически оценивает надежность источников информации, современных концепций философского и социального характера в своей предметной области

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.Б.02 Философия (2 семестр);
  - Б1.В.09 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности (8 семестр).
- Практики (блок 2):
  - Б1.В.01(Пд) Производственная практика (преддипломная) (8 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:

Совокупность методологических подходов к проблемам теоретической и практической философии, рассуждений о природе языка философии и его отношения к миру и человеку, состоящая в расчленении исследуемого явления на части – … .

- философский синтез
- **философский анализ**
- исторический метод
- логический метод

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:

В рамках системного подхода синтез представляет собой … .

- процесс сбора и интерпретации фактов, выявления проблемы и разложения системы на ее компоненты
- **соединение различных частей рассматриваемого сложного объекта в целостное образование**
- процесс восприятия предметов и явлений с целью их познания
- процесс воздействия на реальный объект или его изучение в заданных условиях

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:

Какую функции выполняет анализ проблемной ситуации с точки зрения системного подхода?

- **определяет цели и задачи системного анализа, методы принятия решений**
- ставит исследователя в тупик
- позволяет отказаться от имеющихся методов исследования
- ведет к смене научной парадигмы

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:

Принцип всеобщей связи и развития в системном подходе … .

- **позволяет реализовать взаимосвязь философских положений и методов конкретных наук**
- позволяет поставить вопрос о смысле существования
- предполагает дифференциацию философских направлений
- не имеет применения в системном подходе

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Принцип иерархии в системном подходе направлен на … .

- **установление порядка подчинения нижестоящих элементов и свойств вышестоящим по строго определенным ступеням и переход от низшего уровня к высшему**
- исследование объекта как единого целого
- исследование объекта как части более крупной системы, в которой анализируемый объект находится с остальными системами в определенных отношениях
- оценку количественные характеристики объектов

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
В рамках системного подхода исследуемый объект рассматривается как … .

- **целое независимо от изучаемого аспекта объекта и с учетом выявления внутренних закономерностей развития объекта**
- одна из частей, обладающая своими уникальными характеристиками
- анализируются частные проблемы в познании объекта
- исследуется только лишь механизм функционирования объекта без выявления закономерностей его развития

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется интеллектуальное затруднение, возникающее в ситуации неопределенности, когда человек не знает, как объяснить данное явление, факт, процесс действительности, не может достичь цель известным ему способом, что побуждает искать новый способ объяснения или способ действия?

- **проблемная ситуация**
- пограничная ситуация
- противоречие
- тупик

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
В рамках системного подхода анализ представляет собой … .

- **процесс сбора и интерпретации фактов, выявления проблемы и разложения системы на ее компоненты**
- соединение различных частей рассматриваемого сложного объекта в целостное образование
- процесс восприятия предметов и явлений с целью их познания
- процесс воздействия на реальный объект или его изучение в заданных условиях

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется способ решения практических и теоретически задач, основанный на мысленном отвлечении от несущественных свойств изучаемого предмета и выделении одной или нескольких существенных характеристик?

- аналогия
- моделирование

– **абстрагирование**
– исторический метод

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Какой вид познания основан на житейском опыте?
– абстрактный
– теоретический
– **обыденный**
– научный

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Определенная целевая установка в решении научно-исследовательской проблемы – это … .
– **познавательная задача**
– познавательная проблема
– метод решения
– метод исследования

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Что заставляет исследователя прийти в познавательном процессе к постановке новых проблем и задач?
– **противоречия в познании**
– успех
– техника
– неудачи

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
Мысленное решение задачи в особо трудной ситуации, когда нет твердой уверенности в положительном исходе, но есть некоторая надежда на успех, – это … .
– **риск**
– предположение
– неопределенность
– сложное решение

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Что в системе познавательной деятельности является субъектом познания?
– **человек**
– материальные процессы
– духовные процессы
– природа

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Какая форма в системе теоретического познания выполняет функцию предположения?
– **гипотеза**
– парадигма
– проблема
– теория

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Абсолютная истина – это … .
– **полное, завершенное знание об объекте познания**

- знание на данном конкретно-историческом этапе общественного развития
- знание в пределах одной научно-исследовательской парадигмы
- неполное знание

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Осознание человеком своей деятельности, мыслей, чувств, потребностей – это …

- **самосознание**
- мировоззрение
- миропонимание
- бессознательное

ЗАДАНИЕ 18. Выберите пример, иллюстрирующий действие закона перехода количественных изменений в качественные:

- социальная революция и переход к новой общественно-экономической формации
- упавшая в землю семечка прорастает и дает жизнь дереву
- смена поколений
- **нагревание воды приводит к ее кипению и переходу в парообразное состояние**

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется сфера духовной жизни общества, основанная на вере в сверхъестественное?

- мораль
- право
- духовность
- **религия**

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
В чем выражается самодостаточность общества как системы?

- **в способности к созданию всего необходимого для своего существования**
- в исключении из своей системы человека
- в неизменности свойств на протяжении всего времени его существования
- в статичности общества

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Какую подсистему не включает общество как система?

- социальную
- политическую
- духовную
- **эстетическую**

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
В системе отношения человека и природы периодом господства природы над человеком является … .

- **мифологическая модель**
- научно-техническая модель
- гуманистическая модель
- информационная модель

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:

Какое отношение характерно для эпохи ноосферы?

- **коэволюция человека и биосферы**
- подчинение человека природе
- независимость человека от природы
- господство человека над природой

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Исходным отношением в системе познавательной деятельности является … .

- **оппозиция субъекта и объекта в процессе познания**
- зависимость субъекта от объекта познания
- невозможность для субъекта выделить объект
- познание объектом субъекта

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется метод генерировании нового знания, основанный на движении мысли от частного к частному, при котором учитывается сходство объектов в некоторых признаках?

- дедукция
- **аналогия**
- индукция
- анализ

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется метод исследования, основанный на мыслительном акте, приводящем к созданию идеальных объектов, не существующих в опыте и в действительности, однако необходимых для понимания сущности изучаемого объекта?

- **идеализация**
- исторический метод
- аналогия
- дедукция

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:
В рамках какого направления в гносеологии отрицается принципиальная возможность познания мира?

- **агностицизм**
- скептицизм
- оптимизм
- гносеология

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный вариант ответа:
Чем по своим функциям в процессе познания является практика?

- **критерием истины**
- заменой мышления
- способом бытия
- способностью абстрагироваться от теоретического познания

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:
К каком случае информацию можно считать полной?

- **если информация достаточна для понимания и принятия решения**
- если информация не решает познавательную неопределенность
- если информация избыточна
- если информация по данной теме отсутствует

ЗАДАНИЕ 30. Выберите правильный вариант ответа:
Поскольку истина – это свойство знания, она … .

- **субъективна и зависит от человека**
- ненаучна
- абсолютна
- интертекстуальна

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Что выступает в качестве социального фактора, детерминировавшего возникновение человека в рамках марксистской философии?
Ответ: труд

ЗАДАНИЕ 2. Какой раздел в системе философского знания изучает бытие?
Ответ: онтология

ЗАДАНИЕ 3. Какой раздел в системе философского знания изучает познание и его специфику?
Ответ: гносеология

ЗАДАНИЕ 4. Какой раздел в системе философского знания изучает человека и его специфику?
Ответ: философская антропология

ЗАДАНИЕ 5. Соответствие знания объективной реальности – это … .
Ответ: истина

ЗАДАНИЕ 6. Укажите направление в системе философского знания, представители которого считали, что основой познания является опыт.
Ответ: эмпиризм

ЗАДАНИЕ 7. Укажите направление в системе философского знания, представители которого считали, что основой познания является разум.
Ответ: рационализм

ЗАДАНИЕ 8. Как называется философское учение об обществе как системе?
Ответ: социальная философия

ЗАДАНИЕ 9. Что противостоит материи в системе онтологии?
Ответ: сознание

ЗАДАНИЕ 10. Какой тип мировоззрения определяется верой человека в сверхъестественное начало?
Ответ: религия

ЗАДАНИЕ 11. Представители какого направления в системе философского знания, считают первичным идеальное начало, не зависимое от человеческого сознания?
Ответ: объективный идеализм

ЗАДАНИЕ 12. Кто является одновременно существом биологическим, социальным и духовным?
Ответ: человек

ЗАДАНИЕ 13. Какая проблема в современном обществе вызвана противоречием между производственной деятельностью человека и стабильностью природной среды его обитания, связана со стремительным ухудшением экологической обстановки и вследствие этого – скоротечной гибелью населения планеты?
Ответ: экологическая

ЗАДАНИЕ 14. Что в рамках цивилизационного подхода Шпенглера является последней фазой в развитии культуры?
Ответ: цивилизация

ЗАДАНИЕ 15. Как называется направление в системе философского знания, представители которого, признают в качестве основания бытия материальное начало?
Ответ: материализм

ЗАДАНИЕ 16. Какое направление признает мышление и материю независимыми субстанциями?
Ответ: дуализм

ЗАДАНИЕ 17. Какая философская позиция отрицает возможность достоверного познания сущности окружающей человека действительности?
Ответ: агностицизм

ЗАДАНИЕ 18. Какое понятие определяется следующим образом: «фундаментальная исходная философская категория для обозначения объективной реальности, данной нам в ощущениях»?
Ответ: материя

ЗАДАНИЕ 19. Как называется учение о развитии и всеобщей связи?
Ответ: диалектика

ЗАДАНИЕ 20. Какое направление в философии является противоположным рационализму?
Ответ: иррационализм

ЗАДАНИЕ 21. Укажите имя философа, благодаря которому в философию было введено представление о коллективном бессознательном.
Ответ: Юнг

ЗАДАНИЕ 22. Философская теория познания – это… .
Ответ: гносеология

ЗАДАНИЕ 23. Какая сфера философского знания направлена на изучение человека?
Ответ: философская антропология

ЗАДАНИЕ 24. Как называется система принципов, взглядов, ценностей, идеалов и убеждений, определяющих направление деятельности и отношение к действительности отдельного человека, социальной группы или общества в целом?
Ответ: мировоззрение

ЗАДАНИЕ 25. Что являлось основным способом понимания мира на ранней стадии общественного развития?
Ответ: миф

ЗАДАНИЕ 26. Как называется философское направление, утверждающее первичность материи?
Ответ: материализм

ЗАДАНИЕ 27. Как называется учение о единой субстанции в основе мира?
Ответ: монизм

ЗАДАНИЕ 28. Что является критерием истины?
Ответ: практика

ЗАДАНИЕ 29. Как называлось мировоззрение эпохи Возрождения, выражающее человеколюбие и уважение личного достоинства человека?
Ответ: гуманизм

ЗАДАНИЕ 30. Какое из философских направлений выражало идею о том, что «истина – то, что полезно»?
Ответ: прагматизм

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Критически проанализируйте умозаключение. Определите, какой метод решения проблемной ситуации здесь используется. Критически оцените его возможность разрешить проблемную ситуацию:
К. Маркс отрицает существование Бога, М. Хайдеггер отрицает существование Бога, Ж.-П. Сартр отрицает существование Бога, следовательно, все современные философы отрицают существование Бога.
Ответ: Индукция. Метод вероятностный, в данном случае, ведущий к ошибочному выводу. Позволяет в разрешении проблемной ситуации очертить круг проблем и выработать предположение.

ЗАДАНИЕ 2. Используя логико-методологический инструментарий, определите, какие из суждений являются «знанием», какие «мнением» и какие «верованием». Обоснуйте свою позицию:
1. Городской округ город Воронеж с населением 1050,6 тыс. человек. Воронеж возник в 1586 г. (крепость). В XVII в. – крупнейший центр торговли. Сейчас – один из аграрно-индустриальных центров России.
2.Зимой всегда слишком холодно.
3. Бог существует.
Ответ: 1 – знание, т.к. оно может быть сформировано путем ознакомления с различными научными источниками (справочником, словарем и т.д.); 2 – мнение, т.к.высказано на основе субъективного восприятия; 3– верование, т.к. сформировано под влиянием религиозного опыта.

ЗАДАНИЕ 3. Проанализируйте процесс познания. Из таких форм, как факт, гипотеза и теория, какая именно форма является проблемной? Обоснуйте свой ответ.
Ответ: гипотеза является проблемным знанием, играет в процессе познания роль предположения, требующего проверки на опыте и теоретического обоснования для того, чтобы стать достоверным знанием.

ЗАДАНИЕ 4. К какой форме познания относятся наблюдение и измерение, на решение каких задач они направлены, и в чем ограниченность наблюдения и измерения как способов решения познавательных задач?
Ответ: Наблюдение и измерение относятся к эмпирической форме познания, они направлены на исследование внешних характеристик и свойств изучаемого объекта. Недостатками наблюдения являются влияние субъекта познания

на объект, сложность повторения наблюдения, ограниченность во времени, субъективность в интерпретации данных. Недостатками измерения являются ограниченность измерения для разных величин, влияние субъекта на объект познания.

ЗАДАНИЕ 5. Используя логико-методологический инструментарий, оцените, какие из умозаключений являются истинными и позволяют однозначно решить проблемную ситуацию, а какие – вероятностными (менее достоверными)? Обоснуйте свой ответ:
1. Все студенты нашей группы сдали зачет; Иванов – студент нашей группы. Иванов сдал зачет.
2. Иванов – студент нашей группы, сдавший зачет, Петров – студент нашей группы, сдавший зачет, Сидоров – студент нашей группы, сдавший зачет. Следовательно, все студенты нашей группы сдали зачет.
Ответ: 1 – умозаключение истинное, поскольку является дедуктивным; 2 – умозаключение вероятностно, поскольку индуктивно и основывается на простом перечислении элементов, принадлежащих к одному классу. Индуктивный вывод менее достоверен и не всегда может позволить выбрать правильное решение проблемы.

ЗАДАНИЕ 6. Представьте себе ситуацию познавательной неопределенности. Как ее можно решить в рамках направлений, отвечающих на вопрос «Познаваем ли мир?» в контексте основного вопроса философии. Познавательный оптимизм или агностицизм Какое из этих направлений в проблемной ситуации позволит достичь истины, а какое – завершить познавательный процесс, не добившись результата? Обоснуйте свой ответ.
Ответ: выбрав позицию познавательного оптимизма, мы будем стремиться к достижению истины, ориентируясь на то, что мир познаваем. Разделяя позицию агностицизма, мы будем считать, что мир не познаваем, и поэтому воздержимся от дальнейшего изучения объекта.

ЗАДАНИЕ 7. Сократ для достижения истины использовал метод майевтики, состоящий в постановке наводящих вопросов. Является ли данный метод актуальным? Как можно применить его в проблемной ситуации?
Ответ: метод майевтики актуален и реализуется в форме диалога в современной науке. В проблемной ситуации метод диалога позволяет проявить активность обеих сторон, которые совместно вырабатывают методы решения проблемы и находят выход из проблемной ситуации.

ЗАДАНИЕ 8. Вы – представитель эмпиризма. Объясните собеседнику, откуда мы получаем знания. В чем преимущества эмпиризма?
Ответ: как представитель эмпиризма, я считаю, что источником познания является опыт. Только приобретенный человеком при помощи органов чувств или путем проведения эксперимента опыт является важнейшим и основным источником истинных и достоверных знаний.

ЗАДАНИЕ 9. Многие философские направления формируются как результат поиска ответа на проблемный вопрос, возникающий в критической ситуации. Назовите такие проблемные ситуации в истории человечества и объясните, к формулировке каких идей они подтолкнули философов.
Ответ: возникновение христианства потребовало от философов обоснования основных положений вероучения и привело к формированию средневековой философии. Научная революция в Новое время способствовала развитию гносеологии и разработке учения о методе познания (студент может предложить любую проблемную ситуацию, в ответ на которую возникла философ-

ская концепция или направление, важно указание на причинно-следственную связь).

ЗАДАНИЕ 10. Каждый человек обладает системой представлений о мире, обществе, других людях и о себе самом, которые он применяет, в том числе, в своей профессиональной деятельности. В эти представления включаются знания, мнения, верования. Укажите, какие из этих категорий знания являются надежными, а какие – ненадежными источниками информации при решении профессиональных задач. Свой ответ обоснуйте.

Ответ: знания являются надежным источником информации, поскольку обоснованы и получены из достоверных источников информации. Мнения и верования не являются надежными, поскольку основаны на предположениях, которые не могут быть доказаны в данный момент времени.

ЗАДАНИЕ 11. Проанализируйте нижеприведенный отрывок. Укажите основные характеристики данного типа мировоззрения. Существует ли в современном обществе этот тип мировоззрения? Если да, назовите несколько сфер его использования.

«Могучая, благодатная Земля породила беспредельное голубое Небо – Урана, и раскинулось Небо над Землей. Гордо поднялись к нему высокие Горы, рожденные Землей, и широко разлилось вечно шумящее Море. Матерью-Землей рождены Небо, Горы и Море, и нет у них отца. Уран – Небо – воцарился в мире. Он взял себе в жены благодатную Землю. Шесть сыновей и шесть дочерей – могучих, грозных титанов».

Ответ: это мифологическое мировоззрение. Для него характерны образность, стремление к отражению мира не в строгих понятиях, а при помощи художественных образов. В современном обществе существует, например, в рекламе, политике.

ЗАДАНИЕ 12. Леонардо да Винчи разработал чертеж вертолета. Почему с точки зрения эмпиризма, полагающего, что основой познания является опыт, нельзя было установить достоверность его открытия? Поясните, почему именно опыт должен быть основой познания, по мнению представителей данного направления?

Ответ: в эпоху Возрождения отсутствовали технические возможности для эмпирической проверки достоверности открытия Леонардо. И потому нельзя было установить правильность его предположения. По мнению эмпириков, достоверное знание можно получить исключительно из опыта; знание, теория, догадка или предположение могут считаться верными, лишь когда они подтверждены практическим опытом.

ЗАДАНИЕ 13. Установите, какое из высказываний наиболее точно раскрывает содержание категорического императива И. Канта. Может ли оно являться надежным руководством для поведения современного человека в социуме? Если да, объясните, почему.

а) возлюби ближнего своего как самого себя;

б) не сотвори себе кумира;

в) поступай так, чтобы правило твоего поведения могло служить нормой всеобщего законодательства.

Ответ: высказывание в) раскрывает содержание категорического императива И. Канта. Оно может быть надежным руководством для поведения современного человека в социуме, поскольку является универсальным и безусловным правилом нравственного поведения.

ЗАДАНИЕ 14. Попадая в пограничные ситуации, каждый человек сталкивается с выбором, совершив который, он реализует свою свободу. Но при этом свобода связана

с ответственностью. Проанализируйте ситуацию убийства героем Ремарка Равиком фашиста в произведении «Триумфальная арка». Связаны ли в данном эпизоде свобода и ответственность? Осознает ли герой ответственность за убийство?
«Вдруг это стало чем-то намного большим, чем просто личная месть. Казалось, что если он этого не сделает, то он будет виновен в каком-то бесконечном преступлении, что что-то в мире будет потеряно навсегда, если он не будет действовать. Он знал, что Хааке был всего лишь мелким служащим страха, что он не так уж много значил, – но внезапно он понял и то, что убить его было бесконечно важно».
Ответ: в данном отрывке Ремарк показывает, что герой, действительно, берет на себя ответственность за свой поступок, продиктованный не только местью, но и ответственностью за борьбу со злом в лице фашизма.

ЗАДАНИЕ 15. Проанализируйте категорический императив И. Канта: «Поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой, ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом». К какому разделу в системе философского знания относится это высказывание? Обоснуйте свою позицию. Применима ли эта максима в Вашей профессиональной сфере?
Ответ: этика, поскольку именно этот раздел рассматривает поступки людей и отношения между ними с точки зрения представлений о добре и зле. Категорический императив И. Канта применим в различных сферах (политике, экономике), где мы должны человека ставить превыше всего, видеть в нем главную цель.

ЗАДАНИЕ 16. Используя логико-методологический инструментарий, классифицируйте следующие научные методы – аксиоматизация, идеализация, наблюдение, измерение, абстрагирование, эксперимент – по типам (эмпирические, теоретические).
Ответ:

Эмпирические методы	**Теоретические методы**
наблюдение	**аксиоматизация**
измерение	**идеализация**
эксперимент	**абстрагирование**

ЗАДАНИЕ 17. Критически анализируя проблему познаваемости мира, объясните, в чем преимущество скептицизма? Имеет ли он место в современном научном познании?
Ответ: скептицизм – философское направление, выдвигающее сомнение в возможности познания мира. В современной науке имеет место принцип умеренного скептицизма, предполагающий, что всякое суждение в научном познании необходимо подвергать той или иной критике и принимать его только в том случае, если оно эту критику выдерживает. Достоинством скептицизма является то, что все утверждения подвергаются критическому анализу, а все, не имеющее эмпирических доказательств, должно быть подвергнуто сомнению.

ЗАДАНИЕ 18. Какие из нижеуказанных процессов относятся к прогрессу, какие – к регрессу?
Снижение рождаемости.
Рост заболеваемости людей, эпидемии
Промышленный переворот.
Падение нравственности в современном обществе.
Информационная революция.
Переход от традиционного общества к индустриальному.

Выбрав один из процессов, отнесенных к прогрессу, укажите на возможные регрессивные его последствия. Выбрав один из процессов, отнесенных к регрессу, укажите на возможные прогрессивные его последствия.

Ответ:

Прогресс	**Регресс**
Промышленный переворот	**Снижение рождаемости**
Информационная революция	**Падение нравственности в современном обществе**
Переход от традиционного общества к индустриальному	**Рост заболеваемости людей, эпидемии**

Регрессивным следствием промышленного переворота можно считать кризис перепроизводства, появление экологических проблем.
Прогрессивным следствием эпидемий является развитие медицины в целях борьбы с заболеваниями.

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели круг задач, соответствующих требованиям правовых норм
УК-2.2 Проектирует решение конкретной задачи с учетом возможных ограничений действующих правовых норм
УК-2.3 Решает конкретную задачу с учетом требований правовых норм
УК-2.4 Формулирует конкретную, специфичную, измеримую во времени и пространстве цель, а также определяет дорожную карту движения к цели, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.5 Составляет иерархическую структуру работ, распределяет по задачам финансовые и трудовые ресурсы
УК-2.6 Оценивает эффективность результатов проекта

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.08 Основы права и противодействие противоправному поведению (1 семестр);
  - Б1.О.09 Управление проектами (4 семестр);
  - Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом (6 семестр).

- Практики (блок 2):
  - Б2.В.01 (Пд) Производственная практика (преддипломная) (8 семестр)

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
В каком году была принята Конституция Российской Федерации?

- **1993 году**
- 2003 году
- 1983 году

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Конституция Российской Федерации принята … .

- **на всенародном голосовании**
- на заседании парламента
- выборщиками от регионов

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Президент Российской Федерации является … .

- **главой государства**
- главой исполнительной власти
- главой законодательной власти

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется Парламент Российской Федерации?

- **Федеральное Собрание Российской Федерации**
- Конституционное Совещание Российской Федерации
- Совет безопасности РФ

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Каким государством по форме государственно-территориального устройства является Россия:

- унитарным
- **федеративным**
- конфедерацией

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Какие категории преступлений предусмотрены в УК РФ?

- **небольшой тяжести, средней тяжести, тяжкие, особо тяжкие**
- не представляющие большой общественной опасности
- особо опасные

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Какую характеристику Российской Федерации отражает это конституционное положение:
«Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной»?

- **светское государство**
- демократическое государство
- правовое

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Какую характеристику Российской Федерации отражает это конституционное положение:
«Государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»?

- правовое государство
- **социальное государство**
- демократическим государством

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
В соответствии с теорией разделения властей государственная власть подразделяется на:

- федеральную, региональную, местную
- **законодательную, исполнительную, судебную**
- политическую, экономическую, военную

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Какая форма субъекта Российской Федерации предусмотрена в Конституции Российской Федерации?

- **край**
- автономный край
- независимый край

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Причинение вреда в состоянии необходимой обороны с соблюдением условий ее правомерности … .

- **исключает преступность деяния**
- смягчает наказание
- никак не влияет

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Утрата доверия государственного лица за совершенные коррупционные действия возможна … .

- **при установленном факте получении взятки**
- при опоздании на работу
- при супружеской измене

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
Президентом Российской Федерации может быть избран гражданин РФ не моложе … .

- 21 года
- **35 лет**
- 45 лет

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Какое количество депутатов работает в составе Государственной Думы?

- **450**
- 225
- 600

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Какой город не является городом федерального значения?

- Москва
- Севастополь
- **Владивосток**

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Что не входят в календарное планирование?

- планирование содержания проекта
- определение последовательности работ и построение сетевого графика
- распределение потребностей в ресурсах (люди, машины, механизмы, материалы и т.д.)
- **определение себестоимости продукта проекта**

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
На каком этапе осуществляется подписание актов выполненных работ и прочих документов?

- планирования проекта
- инициации проекта
- выполнения проекта
- **завершения проекта**

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Диаграмма Ганта – это … .

- **горизонтальная линейная диаграмма, на которой задачи проекта представляются протяженными во времени отрезками, характеризующимися датами начала и окончания, взаимосвязями, задержками и, возможно, другими временными параметрами**
- график выполнения работ проекта
- диаграмма, отражающая причинно-следственные взаимосвязи проекта
- любое схематичное представление логических взаимосвязей между операциями проекта

ЗАДАНИЕ 19. При разработке программного обеспечения команда проекта вначале определяет требования к продукту, планирует проект в целом, разрабатывает программное решение, а затем создает код и тестирует продукт. Какому подходу (модели) к управлению проектами соответствуют указанные действия?

- **каскадный**
- итеративный
- гибкий
- инкрементальный

ЗАДАНИЕ 20. Вы заключили договор на выполнение определенной работы, по окончании которой (через 2 года) Вам обещали заплатить 1 миллион рублей. Укажите текущую стоимость вашего дохода, если процентная ставка по депозитам составляет 10%.

- 810 342 руб.
- **826 446 руб.**
- 850 300 руб.
- 512 478 руб.

ЗАДАНИЕ 21. У проекта A IRR 21%, у проекта B IRR 7%, у проекта C IRR 31%, у проекта D IRR 19%. Какой из этих проектов наилучший?
- Проект A
- Проект B
- **Проект C**
- Проект D

ЗАДАНИЕ 22. Какому инструменту формирования видения и планирования проекта соответствует следующее определение?
… – это графическая схема, на которой изображены основные стадии, действия, причинно-следственные связи и предполагаемые результаты данных действий в так называемых узлах.
- **дорожная карта проекта**
- бюджет проекта
- матрица БКГ
- диаграмма Ганта

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Что означает метод контроля по вехам:
- контроль в моменты окончания работ
- контроль в моменты 50% готовности работ
- **контроль в заранее определенных точках проекта**
- регулярный оперативный контроль

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Какая задача решается с помощью сетевого графика проекта?
- **управление затратами времени на выполнение работ проекта**
- управление материальными затратами
- управление конфликтами проектной команды
- управление рисками

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
Участники проекта – это … .
- потребители, для которых предназначен проект
- заказчики, инвесторы, менеджеры проекта
- **физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте**
- заказчики, подрядчики, менеджеры, рядовые исполнители проекта

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный вариант ответа:
Кто впервые ввел термин «стейкхолдер»?
- Дж. Элкингтон
- Д. Вуд
- А. Кэрролл
- **Э. Фримен**

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:

В зависимости от основания влияния на проект заинтересованные лица классифицируются на … .

- внешние и внутренние
- близкие и дальние
- **субстанциональные, контрактные и контекстуальные**
- активные и пассивные

ЗАДАНИЕ 28. Какое из представленных ниже описаний соответствует такой стратегии взаимодействия со стейкхолдерами, как вовлечение?

- односторонняя связь от компании к стейкхолдерам
- односторонняя связь от стейкхолдера к компании
- двусторонняя асимметричная связь
- **двусторонняя симметричная связь**

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:
За реализацию проекта Вам обещают заплатить 2 миллиона рублей через 2 года. Определите текущую стоимость Вашего дохода, если процентная ставка по депозитам составляет 15%.

- 1 810 342 руб.
- 1 826 446 руб.
- 1 850 300 руб.
- **1 512 287 руб.**

ЗАДАНИЕ 30. Выберите правильный вариант ответа:
Какая из стратегий управления конфликтами в процессе реализации проекта подразумевает использование конфликта для интенсификации деятельности, вплоть до искусственного создания конфликтных ситуаций?

- **агрессивная**
- конструктивная
- оборонительная
- невмешательства

2) открытые задания (ситуационные задачи, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Является ли правомерным лишение гражданства Российской Федерации в отношении гражданина Российской Федерации, осужденного за разглашение государственной тайны? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ гражданин Российской Федерации не может быть лишен своего гражданства или права изменить его.

ЗАДАНИЕ 2. В Центральную избирательную комиссию Российской Федерации поступило заявление урожденного гражданина России Н. о регистрации в качестве кандидата в Президенты Российской Федерации. Ему было отказано в регистрации, мотивируя отказ тем, что возраст Н. 30 лет. Правомерен ли отказ Центральной избирательной комиссии Российской Федерации? Обоснуйте ответ.
Ответ: Да. Согласно Конституции РФ Президентом Российской Федерации может быть избран гражданин Российской Федерации не моложе 35 лет.

ЗАДАНИЕ 3. Гражданин Н. был задержан сотрудниками органов внутренних дел на 72 часа, затем отпущен без объяснения причины задержания. Правомерно ли задержание лица на такой срок? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ до судебного решения лицо не может быть подвергнуто задержанию на срок более 48 часов.

ЗАДАНИЕ 4. Гражданин Российской Федерации в военкомате заявил, что убеждениям противоречит несение военной службы. Возможна ли в таком случае замена несения военной службы альтернативной гражданской службой? Обоснуйте ответ.
Ответ: Да. Согласно Конституции РФ гражданин Российской Федерации в случае, если его убеждениям противоречит несение военной службы, имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой.

ЗАДАНИЕ 5. На период своей временной нетрудоспособности Президент Российской Федерации поручил исполнение своих обязанностей Председателю Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. Правильно ли поступил Президент РФ? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ во всех случаях, когда Президент Российской Федерации не в состоянии выполнять свои обязанности, их временно исполняет Председатель Правительства Российской Федерации.

ЗАДАНИЕ 6. В ходе Всероссийском переписи населения гражданин сообщил переписчику, что он представитель древнего народа - печенегов, и попросил внести эту информацию о себе в бланк переписи. Правомерно ли внесение информации о национальности со слов гражданина? Обоснуйте ответ.
Ответ: Да. Согласно Конституции РФ каждый вправе определять и указывать свою национальную принадлежность.

ЗАДАНИЕ 7. Президент Российской Федерации своим указом назначил Верховным Главнокомандующим Вооруженными Силами Российской Федерации министра обороны. Это правомерно? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ Президент Российской Федерации является Верховным Главнокомандующим Вооруженными Силами Российской Федерации.

ЗАДАНИЕ 8. В рамках реализации функции обеспечения проведения в Российской Федерации единой финансовой, кредитной и денежной политики Правительство Российской Федерации издало постановление «О денежной эмиссии». Правомерно ли это? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ денежная эмиссия осуществляется исключительно Центральным банком Российской Федерации.

ЗАДАНИЕ 9. Государственная Дума большинством голосов депутатов приняла решение об отрешении Президента Российской Федерации от должности. Это правомерно? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ Президент Российской Федерации может быть отрешен от должности Советом Федерации.

ЗАДАНИЕ 10. Граждан Н., отбывающий наказание в виде лишения свободы, обратился в избирательную комиссию с заявлением о том, чтобы ему была предоставлена возможность голосования на выборах депутатов Государственной Думы. Будет ли ему предоставлено право участвовать в голосовании? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Конституции РФ не имеют права избирать граждане, содержащиеся в местах лишения свободы по приговору суда.

ЗАДАНИЕ 11. Депутат Государственной Думы Н. работает по совместительству преподавателем конституционного права в одном из высших учебных заведений. Является ли этот вид занятости депутата правомерным? Обоснуйте ответ.
Ответ: Да. Согласно Конституции РФ Депутаты Государственной Думы не могут находиться на государственной службе, заниматься другой оплачиваемой

деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

ЗАДАНИЕ 12. Приказом директора государственного завода было предусмотрено, что все поступающие на работу должны пройти испытание не менее одного месяца. Прав ли директор? Обоснуйте ответ.
Ответ: Нет. Согласно Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника по соглашению сторон.

ЗАДАНИЕ 13. При заключении трудового договора в него не были включены сведения об ИНН работника. Является ли это основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет. Согласно Трудового кодекса РФ если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения из числа предусмотренных законом, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

ЗАДАНИЕ 14. Работник организации предупредил о досрочном расторжении трудового договора по его желанию работодателя за две недели. Это правомерно? Обоснуйте ответ.
Ответ: Да. Согласно Трудового кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

ЗАДАНИЕ 15. При поступлении на работу работодатель потребовал от гражданина предоставления страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС). Правомерно ли такое требование? Обоснуйте ответ.
Ответ: Да. Согласно Трудового кодекса РФ лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета

ЗАДАНИЕ 16. Какое имеет название превышение расходной части бюджета проекта над доходной?
Ответ: Дефицит

ЗАДАНИЕ 17. Как называется систематически протекающий процесс обработки информации, предназначенный для выявления различий между плановыми величинами и величинами, взятыми для сравнения, а также анализа выявленных отклонений?
Ответ: Контроль

ЗАДАНИЕ 18. Укажите пропущенный термин (строчными буквами в соответствующем падеже):
Оценка стоимости работ, оценка потребностей в ресурсах, календарный план проекта, перечень идентифицированных рисков являются входными данными для разработки … проекта.
Ответ: бюджета/сметы

ЗАДАНИЕ 19. Какая из стратегий управления конфликтов подразумевает минимизацию дисфункциональных последствий конфликта, чтобы конфликт не препятствовал осуществлению проекта?
Ответ: оборонительная

ЗАДАНИЕ 20. К какому из видов коммуникаций проекта можно отнести устав, отчеты, электронные письма?
Ответ: письменная.

3) открытые задания (расчетные задачи, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. За выполнение определенной работы, по окончании которой через 1 год Вам обещают заплатить 1 миллион рублей. Определите текущую стоимость Вашего дохода, если процентная ставка по депозитам составляет 10%. Приведение расчеты.
Решение: 1 000 000 / (1+10/100) =1 000 000 / 1,1 = 909 091 руб.
Ответ: 909 091 руб.

ЗАДАНИЕ 2. За реализацию проекта Вам обещают заплатить 1,5 миллиона рублей через 2 года. Определите текущую стоимость Вашего дохода, если процентная ставка по депозитам составляет 15%. Приведение расчеты.
Решение: 1 500 000 / ((1+15/100)^2) = 1 500 000 / 1,3225 = 1 134 216 руб.
Ответ: 1 512 287 руб.

ЗАДАНИЕ 3. Оборот проекта вырос за 1 месяц с 1 000 000 рублей до 1 500 000 рублей. Определите на сколько процентов вырос оборот проекта. Приведение расчеты.
Решение: (500 000 / 1 000 000) * 100 = 50%.
Ответ: 50%

ЗАДАНИЕ 4. Определите долю рынка компании, реализующей проект, если ее розничный объем товарооборота составил 5 млн. руб., а общий объем розничного товарооборота на рынке 20 млн. руб. Приведение расчеты.
Решение: 5/20*100=25%.
Ответ: 25%

ЗАДАНИЕ 5. В целях оценки финансового состояния компании, реализующей проект, определите значение коэффициента текущей ликвидности, если оборотные активы предприятия составили 8 272 тыс. руб., а Краткосрочные обязательства 14 356 тыс. руб. Приведение расчеты.
Решение: 8 272 / 14 356 = 0,576.
Ответ: 0,576%

ЗАДАНИЕ 6. Проект рассчитан на три года, объём инвестиций – 126 млн. руб. Чистый денежный поток: 1-й год 45 млн. руб., 2-й год 54 млн. руб., 3-й год 75 млн. руб. Определить чистую текущую стоимость проекта (NPV). Приведение расчеты.
Решение: (45 + 54 + 75) – 126 = 48 млн. руб.
Ответ: 48 млн. руб.

ЗАДАНИЕ 7. Проект рассчитан на три года, объём инвестиций – 126 млн. руб. Чистый де-нежный поток: 1-й год 45 млн. руб., 2-й год 54 млн. руб., 3-й год 75 млн. руб. Определить индекс рентабельности инвестиционного проекта (PI). Приведение расчеты.
Решение: 174 / 126= 1,381.
Ответ: 1,381

ЗАДАНИЕ 8. Рассчитайте рентабельность проекта, если среднегодовая чистая прибыль составляет 406 000 рублей, общая сумма инвестиций 3 000 000 рублей. Приведение расчеты.
Решение: (406 000 / (0,5* 3 000 000)) * 100 = 27%.
Ответ: 27

ЗАДАНИЕ 9. При составлении плана инвестиционного проекта определены следующие налоги и взносы за первый год эксплуатационной стадии:
– налог на прибыль 166 тыс. руб.;
– НДФЛ 49 тыс. руб.;
– страховые взносы 128 тыс. руб.
Рассчитайте поступления в местный бюджет. Напишите ответ в тысячах рублей с округлением до целых. Приведение расчеты.
Решение: 49*0,15=7,35 (после округления 7).
Ответ: 7%

ЗАДАНИЕ 10. Проектом предусмотрено получение государственной субсидии на компенсацию капитальных вложений 12 000 тыс. руб., при этом платежи в бюджеты всех уровней составляют 15 000 тыс. руб.
Рассчитайте бюджетную эффективность проекта. Напишите ответ в процентах с округлением до целых. Приведение расчеты.
Решение: 15 000 / 12 000*100=125.
Ответ: 125%

ЗАДАНИЕ 11. В планируемом периоде ИТ-компанией предусмотрены денежные поступления:
– выручка 30 000 тыс. руб.;
– комиссионное вознаграждение 8 000 тыс. руб.;
– получение кредита 5 000 тыс. руб.
Также предусмотрены платежи:
– подрядчикам за услуги 5 000 тыс. руб.;
– оплата труда 2 000 тыс. руб.;
– погашение основного долга по кредиту 0,3 тыс. руб.;
– проценты по кредиту 0,5 тыс. руб.;
– налог на прибыль 1 000 тыс. руб.;
– создание программного обеспечения 5 000 тыс. руб. (нематериальный актив).
Рассчитайте сальдо денежных потоков. Напишите ответ в миллионах рублей с округлением до целых. Приведение расчеты.
Решение: ((30 000+8 000+5 000)-(5 000+2 000+0,3+0,5+1 000+5 000))/1000=29,9 (после округления 30).
Ответ: 30

ЗАДАНИЕ 12. В планируемом периоде ожидаются следующие показатели бюджета доходов и расходов инвестиционного проекта:
– выручка 66 000 тыс. руб.;
– себестоимость продаж 15 750 тыс. руб.;
– коммерческие расходы 23 000 тыс. руб.;
– управленческие расходы 11 000 тыс. руб.;
– прочие расходы 1 100 тыс. руб.
Рассчитайте валовую прибыль. Напишите ответ в тысячах рублей с округлением до целых. Приведение расчеты.
Решение: 66 000-15 750=50 250.
Ответ: 50 250

ЗАДАНИЕ 13. При составлении плана инвестиционного проекта определены следующие налоги и взносы за первый год реализации проекта:
– налог на прибыль 166 тыс. руб.;
– НДФЛ 49 тыс. руб.;
– страховые взносы 128 тыс. руб.

Рассчитайте поступления в региональный бюджет. Напишите ответ в тысячах рублей с округлением до целых. Приведение расчеты.
Решение: 166*0,85+49*0,85=182,75 (после округления 183).
Ответ: 183

ЗАДАНИЕ 14. При составлении плана инвестиционного проекта определены следующие налоги и взносы за первый год реализации проекта:
– налог на прибыль 166 тыс. руб.;
– НДФЛ 49 тыс. руб.;
– страховые взносы 128 тыс. руб.
Рассчитайте поступления в федеральный бюджет. Напишите ответ в тысячах рублей с округлением до целых. Приведение расчеты.
Решение: 166*0,15=24,9 (после округления 25).
Ответ: 25

ЗАДАНИЕ 15. Определите долю рынка компании, реализующей проект, если ее розничный объем товарооборота составил 10 млн. руб., а общий объем розничного товарооборота на рынке 25 млн. руб. Приведение расчеты.
Решение: 10/25*100=40%.
Ответ: 40%

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

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

УК-3.1 Определяет свою роль в команде, используя конструктивные стратегии для достижения поставленной цели
УК-3.2 Учитывает особенности собственного поведения, поведения других участников и команды в целом при реализации своей роли в команде
УК-3.3 Планирует свои действия для достижения заданного результата, анализирует их возможные последствия, при необходимости корректирует личные действия

УК-3.4 "Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в том числе осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели и представления результатов работы команды"
УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат
УК-3.6 Регулирует и преодолевает возникающие в команде разногласия, конфликты на основе учета интересов всех сторон

Период окончания формирования компетенции: 6 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.10 Психология личности и ее саморазвития (1 семестр);
  - Б1.В.11 Основы развития лидерского поведения и работы в команде (6 семестр);
  - Б1.О.20 Организационное поведение (4 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
С целью успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности человек осуществляет самодиагностику и использует метод исследования, предполагающий специальную организацию ситуации исследования, вмешательство исследователя в нее с целью вызвать изучаемое явление. Как называется этот метод?

- тест
- проективный метод
- **эксперимент**
- наблюдение

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
С целью успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности человек осуществляет самодиагностику и использует метод пассивного и непосредственного исследования реальности, когда он не может вмешиваться в ситуацию. Как называется этот метод?

- эксперимент
- тест
- **наблюдение**
- беседа

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
При организации совместной работы в команде важно учитывать особенности личности каждого члена команды. Необходимо знать, что личность в психологии – это … .

- индивид, имеющий заслуги в определенной сфере деятельности
- человек во всех своих проявлениях
- **человек как общественный субъект, носитель индивидуальности, которая раскрывается в ходе функционирования в общественной жизни**
- социальный индивид

ЗАДАНИЕ 4.Выберите правильный вариант ответа:
Как называется вид деятельности, целью которого является приобретение человеком знаний, умений и навыков, которые впоследствии реализуются в деятельности?

- труд
- игра
- **учение**
- работа

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
С целью эффективного взаимодействия в команде и определения своей роли в ней личность опирается на обобщенные и обширные знания психологии, что соответствует … .

- **научной психология**
- фундаментальной психологии
- житейской психологии
- общей психологии

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Выбор профессиональной деятельности, в частности, опирается на учет конкретных психофизических и биологических черт, что характеризует отдельное живое существо, представителя биологического вида – это характеристика … .

- личности
- **индивида**
- человека
- субъекта

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется способность оказывать влияние на отдельные группы и личности и направлять их способности на достижение цели организации?

- власть
- **лидерство**
- влияние
- индивидуальный стиль деятельности

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Если человек в команде проявляет такие качества, как самокритичность, скромность, гордость, это характеризует … .

- его отношение к вещам
- его отношение к другим людям
- **систему отношений человека к самому себе**
- особенности выполнения им какой-либо деятельности

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется способность человека к длительному и неослабному напряжению энергии, неуклонное движение к намеченной цели при работе в команде?

- сознательность
- оптимизм
- трудолюбие
- **настойчивость**

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Мотив – это … .

- **материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность, и ради которого она осуществляется**

- состояние нужды организма (индивида, личности) в чем-то, необходимом для нормального существования
- потребность в познании окружающей среды и себя, в творчестве, эстетических наслаждениях и т.п.

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
При работе в команде важно учитывать особенности характера каждого. Характер пони-мается как … .

- **индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах**
- форма направленности личности, представляющая собой систему мотивов личности
- отличительный признак, который человек заимствует в социальных отношениях
- индивидуально своеобразная, природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
При распределении ролей в команде следует учитывать свойства человека, обусловленные генетическими факторами. Эти свойства относятся к … .

- воспитанности
- **задаткам**
- авторитету
- обученности

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
При работе в команде каждому члену коллектива следует учитывается такой высший регулятор поведения человека, как … .

- убеждения
- **мировоззрение**
- установки
- мотивация

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Для волевого регулирования присущи … действия.

- **сознательные**
- неосознанные
- интуитивные
- непроизвольные

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Планирование действий для достижения заданного результата, а также их корректировка связана с формированием самосознания личности. Самосознание в психологии определяется как … .

- **осознание собственных потребностей, способностей, мотивов поведения, мыслей, качеств**
- анализ поступков
- ориентация на успешность реализации в деятельности
- установка на предначертанность жизненного пути

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:

Для эффективного взаимодействия в команде важно осознавать и определять свой тип темперамента. Как называется темперамент, которому соответствуют следующие характеристики: чувства возникают быстро, отличаются высокой интенсивностью и устойчивостью, активны, энергичны, экстраверты, но нервны и резки в общении, не умеют сдерживать эмоции?

- **холерик**
- сангвиник
- меланхолик
- флегматик

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Проявление в командной работе таких характеристик как нерешительность (особенно при необходимости сделать самостоятельный выбор); тревожная мнительность, которая выступает защитой от постоянной тревоги и проявляется в выдумывании примет и ритуалов, является акцентуацией характера и относится к … типу.

- сензитивному
- лабильному
- **психастеническому**
- гипертимному

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Эффективное взаимодействие с другими членами группы (команды) обусловлено сформированностью у личности, системы мотивов, побуждающих человека поступать в соответствии со своими взглядами и принципами, что характеризует его … .

- интерес
- **убеждение**
- склонность
- мировоззрение

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
Эффективность командной работы связана с темпераментными особенностями отдельной личности. Достоинство меланхолического темперамента в том. что люди с этим типом … .

- **обладают глубиной чувств и никогда не обещают того, что не в состоянии сделать**
- обладают быстрой реакцией, легко приспосабливаются к изменяющимся условиям жизни
- прикладывают значительные усилия для достижения цели в короткий промежуток времени
- умеют не бояться трудностей

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп?

- коллективистическое самосознание
- **групповая идентичность**
- групповая сплоченность
- коллективная принадлежность

ЗАДАНИЕ 21. Выберите верные утверждения:

- сила лидерского влияния обратно пропорциональна степени принятия последователем того, что лидер предлагает сделать
- власть и влияние не являются главными в работе лидера
- референтная власть может помочь лидеру вести последователей за собой, если они поверили в то, что лидер имеет больше специальных знаний в определенной области, чем они
- **основополагающим является то, что лидерство – это не набор навыков и умений, а качества характера, такие как, например, принятие на себя риска**

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный ответ.
Влияние — это … .
- **эффект, который оказывают действия человека на установки, ценности, верования или поведение других людей**
- способность индивида оказывать давление на других индивидов с целью изменения их поведения

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильные ответы.
Власть - … .
- это наличие неофициальных источников информации в организации
- **власть как социальное влияние, способность изменять суждения, установки или поведение других**
- ассоциируется с мягкими методами воздействия.
- **возможная способность воздействовать на поведение групп или коллектива, уметь повлиять на происходящие события, идти вопреки обстоятельствам, заставлять людей делать то, чего бы они делать не стали при других обстоятельствах**

ЗАДАНИЕ 24. Выделите лишнее, не присущее к эмоциональному интеллекту. ЭИ включает в себя следующие элементы:
- самосознание
- управление эмоциями
- **отсутствие страха перед проявлением эмоций с другими людьми**
- самомотивация
- распознавание эмоций в других людях
- поддержание взаимоотношений

ЗАДАНИЕ 25. Найдите ошибочное утверждение.
- Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- **Зачастую лидер не является менеджером/управленцем;**
- Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

ЗАДАНИЕ 26. Перевод идей источника коммуникации в систематический набор символов для передачи информации получателю называется:
- **кодирование**
- канал
- шифровка
- обратная связь

ЗАДАНИЕ 27. К барьерам коммуникации относятся:

- **все перечисленное**
- семантические проблемы
- статусное различие между руководителями и подчиненными
- разница в опыте и отношении к передаваемой информации

ЗАДАНИЕ 28. Выделяют следующие модели коммуникации:

- **все перечисленные**
- коммуникация как действие
- коммуникация как взаимодействие
- коммуникация как процесс

ЗАДАНИЕ 29. Цель формального приема в начале переговоров:

- **создать атмосферу взаимопонимания**
- высказать точку зрения своей стороны
- выслушать точку зрения партнеров
- продемонстрировать свою ведущую роль

ЗАДАНИЕ 30. Какие базовые характеристики выделяют для понимания отличий между культурами:

- **все перечисленное**
- отношение людей к окружающему миру
- индивидуализм или коллективизм
- временное измерение
- социальное и личное пространство
- отношение к действию

ЗАДАНИЕ 31. К паралингвистическим элементам невербальной коммуникации относится:

- **мимика**
- походка
- громкость
- тембр

ЗАДАНИЕ 32. Укажите параметры наиболее существенных различий при межкультурном общении:

- **язык, невербальные коды, мировоззрение, ролевые взаимоотношения, модели мышления.**
- юмор, произношение
- кухня, дистанция, внешность
- акцент, диалект, использование сленга
- традиции, алфавит, прием пищи и ее количество

ЗАДАНИЕ 33. Принадлежность индивида к какой-либо культуре или культурной группе, формирующая ценностное отношение человека к самому себе, другим людям, обществу и миру в целом. Это -

- **культурная идентичность**
- эмпатия
- социальная норма
- инкультурация
- имитация

ЗАДАНИЕ 34. Каким понятием обозначаются правила группового взаимодействия?

- **групповые нормы**
- неформальные правила
- социальный регламент
- этический кодекс

ЗАДАНИЕ 35. Явление, когда человек следует за групповым мнением, независимо от своих собственных взглядов, называется:

- **конформизм;**
- ингибиция;
- нонконформизм;
- фасилитация.

ЗАДАНИЕ 36. Толерантность означает:

- **все ответы верны**
- признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность
- предоставление каждому человеку возможностей для экономического и социального развития без какой-либо дискриминации
- признание, уважение, принятие и уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур мира, форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности

ЗАДАНИЕ 37. Группа равноправных специалистов с взаимодополняющими навыками, приверженных единым целям и общему подходу к работе, проявляющих максимум ответственности и инициативности называется:

- **командой;**
- неформальной группой;
- организацией;
- формальной группой.

ЗАДАНИЕ 38. _____ - процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации. Вставьте пропущенное слово:

- **мотивация**
- удовлетворение потребностей
- реализация амбиций
- все перечисленное

ЗАДАНИЕ 39. Затормаживание поведения и деятельности под влиянием других людей, ухудшение самочувствия и результатов деятельности человека в ситуации, когда за ним наблюдают другие люди:

- **ингибиция**
- фасилитация
- групповая нормализация
- коакция

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Впишите недостающий термин.
… - это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером и последователями), основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Из этого и других определений лидерства следует, что лидерство является функцией лидера, последователей и ситуационных переменных.
Ответ: лидерство

ЗАДАНИЕ 2. Впишите недостающий термин.
… - это невидимый барьер, отделяющий работающих в организации женщин и представителей национальных меньшинств от высших руководящих позиций. Сквозь «потолок» они могут видеть вершину корпоративного менеджмента, но превалирующие в организации установки и стереотипы становятся невидимыми преградами их карьерному росту.
Ответ: стеклянный потолок

ЗАДАНИЕ 3. Перечислите недостающие тактики влияния, предложенные Юклом.

- рациональное убеждение (использование логических доводов, информации и фактических доказательств);
- _____
- консультацию (вовлечение объекта в процесс реализации или планирования реализации решения, политики или изменения);
- заискивание (использование лести, похвалы или услужливого поведения перед тем, как озвучить просьбу);
- _____
- обмен (предложение обмена материальных или нематериальных благ в ответ);
- коалиция (намерение добиться подчинения, ища поддержки или претендуя на нее среди вышестоящих или равных);
- тактики легитимизации (претендование на власть или право обратиться с просьбой, или настаивание на том, что это право вполне обосновано существующей политикой, правилами или традициями);
- давление или ассертивность (запугивание объекта с использованием требований, угроз или постоянных напоминаний).

Ответ: 2) воодушевляющие обращения (стимулирование энтузиазма за счет апеллирования к идеям, ценностям или устремлениям); 5) личные обращения (апелляция к чувству дружбы или лояльности во время произнесения просьбы);

ЗАДАНИЕ 4. Опишите характеристики лидера/руководителя 5-го уровня (согласно исследованиям Дж. Коллинза и его коллег)
Ответ: создает прочную выдающуюся организацию за счет сочетания личной скромности и профессиональной решительности.

ЗАДАНИЕ 5. Перечислите основные источники власти:
Ответ: 1. Должностная власть: законная власть; власть, основанная на вознаграждении; власть, основанная на принуждении.
2. Личная власть: экспертная власть; референтная власть.

ЗАДАНИЕ 6. Обратная связь - это вербальный или невербальный сигнал от получателя информации к его источнику, служащий ответом на инициирующее высказывание или поведение, выполняющий _____ или коррективную функцию.

Формат ответа: побудительную
Ответ: сигнальную

ЗАДАНИЕ 7. _____ – это способность понимать и разделять переживания другого человека через эмоциональное сопереживание.
Формат ответа: эмоция
Ответ: эмпатия

ЗАДАНИЕ 8. В каком из видов коммуникации возможность получения обратной связи сильно ограничена?
Формат ответа: индивидуальная
Ответ: массовая

ЗАДАНИЕ 9. Г. Хофстеде определил _____ _____ как степень, до которой члены организации, обладающие меньшей властью, ожидают и допускают неравномерность распределения власти.
Формат ответа: промежуток времени
Ответ: дистанция власти

ЗАДАНИЕ 10. _____ как характеристика культуры определяет тяготение ее представителей к личным целям, осознание себя как отдельное «я», защита частных интересов, связи между людьми не обременены сильными обязательствами действовать совместно.
Формат ответа: коммунизм
Ответ: индивидуализм

ЗАДАНИЕ 11. _____ означает характеристику культуры, отражающую нацеленность ее представителей на достижение результата любой ценой. Для них характерны такие качества как соперничество, уверенность в себе, целеустремлённость, приверженность материальным ценностям.
Формат ответа: индивидуальность
Ответ: маскулинность

ЗАДАНИЕ 12. Затруднения в приеме и понимании коммуникации связанные с интерпретацией информацией называется:
Формат ответа: значимым положением
Ответ: семантическим барьером

ЗАДАНИЕ 13. Обратная связь в процессе коммуникации может быть:
Формат ответа: прямой и косвенной
Ответ: положительной и отрицательной

ЗАДАНИЕ 14. Личностная характеристика, отражающая степень уязвимости перед стрессами.
Формат ответа: нигилизм
Ответ: нейротизм

ЗАДАНИЕ 15. Желание членов группы оставаться ее частью и выполнять обязательства перед ней называется _____ группы.
Формат ответа: индивидуальностью
Ответ: сплоченностью

ЗАДАНИЕ 16. Организационный _____ - это противоречие, возникающее между индивидами или группами в процессе их совместной трудовой деятельности из-за

противоположности (несовпадения) интересов, отсутствия согласия в процессе решения каких-либо деловых вопросов.
Формат ответа: барьер
Ответ: конфликт

ЗАДАНИЕ 17. _____ - воспринимаемая ценность вознаграждения в теории ожиданий В. Врума.
Формат ответа: пример
Ответ: валентность

ЗАДАНИЕ 18. Термин А. Бандуры, характеризующий веру индивида в свою способность справиться с какой-либо задачей или выполнить определенную деятельность.
Формат ответа: разумность
Ответ: самоэффективность

ЗАДАНИЕ 19. Понятие, характеризующее свойство личности приписывать свои успехи или неудачи либо только внутренним, либо только внешним факторам.
Формат ответа: направление вектора
Ответ: локус контроля

ЗАДАНИЕ 20. Как называется относительно устойчивый и упрощенный образ, складывающийся в условиях дефицита информации как результат обобщения личного опыта индивида и предвзятых представлений, принятых в обществе (профессиональном коллективе)?
Ответ: стереотип

ЗАДАНИЕ 21. Руководитель, который способен применять психологические знания для анализа и критической оценки эффективности собственных ресурсов и ресурсов команды, способствует наивысшему уровню развития команды, характеризующейся межгрупповым единством, тесными связями с другими командами. Как называется такая команда?
Ответ: коллектив

ЗАДАНИЕ 22. Как называется познавательная активность, направленная на предметы и явления окружающего мира, на освоение выбранной профессии?
Ответ: интерес

ЗАДАНИЕ 23. Как называется образ желаемого результата, который должен быть достигнут в процессе деятельности?
Ответ: цель

ЗАДАНИЕ 24. Как называется общность людей, обладающая единой целью, традициями, обычаями, для которой характерно распределение ролей, функций, обязанностей между ее членами?
Ответ: группа

ЗАДАНИЕ 25. Группа, для которой характерны отчетливая система власти-подчинения, наличие нормативного документа ее регулирующего, четкая заданность позиций ее членов является … .
Ответ: формальной

ЗАДАНИЕ 26. Для эффективного осуществления профессиональной деятельности важно развитие познавательной способности, которая определяет. готовность чело-

века к усвоению и использованию знаний и опыта, к разумному поведению в проблемных ситуациях. Как называется данная способность?
Ответ: интеллект

ЗАДАНИЕ 27. Как называется состояние нужды организма (индивида, личности) в чем-то, обеспечивающее стремление к достижению цели?
Ответ: потребность

ЗАДАНИЕ 28.Стремление личности к достижению целей той степени сложности, на которую она считает себя способной, проявляется как … .
Ответ: притязание/уровень притязаний

ЗАДАНИЕ 29.При работе в команде человеку какого типа темперамента Вы поручите монотонную, однообразную работу?
Ответ: флегматик/флегматичный

ЗАДАНИЕ 30. Направленность на людей, общительность, инициативность, вместо обращенности на себя свойственны людям какого типа?
Ответ: экстраверт

ЗАДАНИЕ 31. При распределении командных ролей Вы обнаружили, что человек плаксив, обидчив, придает большое значение всему, что его касается, обладает повышенной тревожностью и ранимой душой. Какой это тип темперамента?
Ответ: меланхолик/меланхолическим

ЗАДАНИЕ 32. Как называются психологические трудности, возникающие в процессе общения, служащие причиной конфликтов или препятствующие взаимопониманию и взаимодействию?
Ответ: барьеры общения

ЗАДАНИЕ 33. В вашей команде есть человек, который проявляет свободу от внешних влияний и принуждений, готовность осуществлять деятельность без опоры на постороннюю помощь. Как называется эта способность?
Ответ: самостоятельность

ЗАДАНИЕ 34. Как называются правила и требования, которые приняты в соответствующей команде на определенном этапе его развития?
Ответ: норма

<u>3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):</u>
ЗАДАНИЕ 1. Директор предприятия по выпуску игрушек решил повысить уровень креативности своих сотрудников. Он предложил с этой целью следующие рекомендации:

- не жалейте времени и выдвигайте как можно больше идей;
- не предлагайте фантастические варианты, те, которые нельзя воплотить в жизнь;
- обсуждайте свои идеи с коллегами;
- отбрасывайте идеи, которые могут потребовать больших затрат;
- старайтесь, чтобы ваше изобретение соответствовало имиджу компании по производству игрушек;
- постарайтесь придумать, как можно использовать наше оборудование в других целях.

Какие из перечисленных рекомендаций будут продуктивными и почему?

Ответ: Продуктивными можно считать 1,3 и 6 рекомендации. Они дают свободу действий, позволяют создавать и обсуждать идеи, по-новому смотреть на вещи, не ограничивают сотрудников в версиях. Эти условия способствуют созданию нового, т.е. развитию креативности.

ЗАДАНИЕ 2. В компании сотрудницу повысили в должности и перевели в другое подразделение. Ее новая начальница, практически не давала ей работать: критиковала ее действия, запрещала подчиненной принимать даже текущие мелкие решения. Выходом из данной ситуации стало подчеркнуто уважительное отношение сотрудницы к своей начальнице, стремление постоянно советоваться с ней, преподносить собственные решения так, будто именно руководительница подала идею подчиненной.
На какой компонент в структуре личности начальницы надо обратить внимание для объяснения причин ее поведения с сотрудницей? В чем причина такого общения с подчиненной на ваш взгляд?
Ответ: Надо обратить внимание на направленность личности руководителя, а именно на ее мотивы и интересы. Видимо, опасаясь за свое положение, и не веря в компетентность сотрудницы начальница выбрала такой способ взаимодействия.

ЗАДАНИЕ 3. Перед руководителем отдела в небольшой торговой компании стоит задача распределить обязанности между подчиненными на время своего отсутствия на работе. Подчиненные:

- Иван обладает аналитическим складом ума, у него хорошо развиты организационные навыки. Сосредоточен, при оформлении документов не допускает ошибок. Жесткий, директивный в общении;
- Михаил — творческий человек, с легкостью придумывает новые идеи, но не всегда доводит их до конца. Ошибается при работе с числами и в расчетах. Вспыльчив, может затевать интриги в отделе.

Обязанности следующие:

- постановка задач, организация работы, координирование деятельности сотрудников (на время вашего отсутствия);
- подготовка презентации к переговорам с клиентом;
- анализ и статистика продаж;
- урегулирование возможных спорных моментов договорных обязательств;
- организация и проведение специальных акций;
- анализ новинок компании.

Помогите распределить обязанности между сотрудниками и аргументируйте ответ.
Ответ: Ивану можно доверить 1, 3, 4 обязанности. Эти обязанности требуют организационных навыков и аналитического склада ума, которыми обладает Иван. Вызывает опасение как он справится с 4 обязанностью, но директивность в общении в этом случае лучше вспыльчивости Михаила.
Михаилу подойдут 2, 5 и 6 обязанности. Они требуют проявления творчества, не связаны с жестким регламентом, ошибки в их выполнении не критичны.

ЗАДАНИЕ 4. Руководитель команды имеет ряд полномочий. Такие как:

- контроль результатов работы;
- полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников;
- принятие стратегических решений;
- рутинную работу;
- частные вопросы;
- подготовительные операции;
- установление целей.

Укажите какие из перечисленных полномочий руководитель не может делегировать в условиях дефицита времени. Дайте обоснование своего ответа.
Ответ: 1, 3, 7 не может делегировать. Направленность личности руководителя отражается в направленности деятельности коллектива. Успех работы команды зависит от того, как руководитель будет выстраивать эту работу. Поэтому ключевые задачи, обеспечивающие глобальную реализацию целей, руководитель не может никому делегировать.

ЗАДАНИЕ 5. Молодому специалисту компания предоставила возможность участвовать в международной конференции, где можно познакомится с новейшими разработками, но также необходимо выступить с докладом. Немного подумав, молодой специалист отказался. Проанализируйте возможную причину отказа, если известно, что никаких личных причин у молодого специалиста не было.
Ответ: Скорее всего специалист отказался, испугавшись публичного выступления, или мероприятия с большим количеством людей. В этом случае необходимо развивать навыки публичного выступления, формировать стрессоустойчивость.

ЗАДАНИЕ 6. Перед руководителем отдела в небольшой торговой компании стоит задача распределить обязанности между подчиненными на время своего отсутствия на работе. Подчиненные:

- Ольга аккуратна при работе с документами, редко допускает ошибки при расчетах, обладает аналитическим складом ума, хорошо развиты организационные навыки. Обидчива, все замечания принимает в штыки. Уверена, что ее недооценивают как сотрудника.
- Олег обладает среднеразвитыми профессиональными навыками, но эффектно проводит презентации. Любит быть в центре внимания, периодически критикует коллег за их ошибки и является инициатором многих конфликтов.

Обязанности следующие:

- постановка задач, организация работы, координирование деятельности сотрудников (на время вашего отсутствия);
- анализ и статистика продаж;
- подготовка презентации к переговорам с клиентом;
- проведение переговоров с клиентом;
- анализ остатков товара на складе, еженедельных, ежедневных отчетов;
- регулирование претензий клиентов;
- отслеживание платежей клиента.

Помогите распределить обязанности между сотрудниками и аргументируйте ответ.
Ответ: Ольге можно доверить 1, 2, 5, 6, 7 обязанности. Т.к. аккуратность работы с документами и организационные навыки, которыми она обладает востребованы в этих обязанностях.
Олег может выполнять 3, 4, 6 обязанности. Он эффективно проводит презентации, поэтому сам их может подготовить. 6 обязанность требует взаимодействия с людьми, он может с этим справиться, т.к. проведение презентаций предполагает сформированность этого навыка.

ЗАДАНИЕ 7. Представьте, что вы – руководитель предприятия. И выбираете специалиста по связям с общественностью, опираясь только на тип темперамента личности. Человека какого типа темперамента вы можете выбрать на эту должность и почему?
Ответ: На эту должность подойдет коммуникабельный, активный, оптимистичный человек, умеющий быстро включаться в работу. Поэтому сангвиник или холерик вполне справились бы с данной должностью. Нужно только помнить, что сангвиники

могут не доводить начатое дело до конца, а холерики чрезмерно эмоциональны и резки в поведении.

ЗАДАНИЕ 8. При подготовке к семинару студент столкнулся с трудностями в поиске необходимой литературы и в результате не смог ответить на семинаре. Все остальные студенты отыскали необходимые литературные источники. Какие личностные качества не позволили студенту добиться успешного ответа на семинаре и почему?
Ответ: Не развитые коммуникативные качества, неусидчивость, отсутствие находчивости. Он мог бы уточнить у педагога какой литературой воспользоваться, выяснить это у одногруппников, применить креативный способ поиска литературы.

ЗАДАНИЕ 9. Определите о проявлении каких компонентов личности идет речь. Дайте обоснование своего ответа.
Сотрудник, нервный, самолюбивый и раздражительный молодой человек, не терпел никаких возражений со стороны коллег. Если с ним не соглашались, он устраивал скандал, использовал нецензурную лексику, повышал голос. На критику молодой реагировал бурно, не умел спокойно отстаивать свою мысль.
Ответ: Здесь проявляются темперамент и характер молодого специалиста. Темперамент в большей степени: несдержанность в проявлении эмоций, бурные реакции. Но вот самолюбие, не терпимость возражений и критики – это черты характера.

ЗАДАНИЕ 10. Люди обычно по-разному реагируют на неудачи в деятельности, направленной на достижение целей. Например, при решении сложных задач одни после первой неудачи пытаются решить ее во второй и третий раз, другие, наоборот, после первой же попытки оставляют эту задачу и хотят решать только более легкие. Как называется такая, лежащая в основе поведения, особенность личности? Почему Вы так считаете?
Ответ: Воля/волевые качества и самооценка личности. Умение идти к намеченной цели лежит в основе волевого поведения, а вера в то, что ты можешь справиться с трудностью – основа самооценки личности.

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

УК-4.1 Выбирает на иностранном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения

УК-4.2 Использует информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном языке

УК-4.3 Ведет деловую переписку, учитывая особенности стилистики официальных и неофициальных писем, социокультурные различия в формате корреспонденции на государственном языке

УК-4.4 Демонстрирует интегративные умения использовать диалогическое общение для сотрудничества в академической и деловой коммуникации на государственном языке

УК-4.5 Владеет интегративными коммуникативными умениями в устной и письменной иноязычной речи

УК-4.6 Выбирает на государственном языке коммуникативно приемлемые стратегии делового общения

Период окончания формирования компетенции: 4 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.03 Иностранный язык (4 семестр);
  - Б1.О.07 Деловое общение и культура речи (1 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Choose the correct alternative to complete the tip for making a successful career.
(Выберите правильный вариант совета, как сделать успешную карьеру.)

Understand … motivates you and be true to yourself.

- **what**
- that
- which

ЗАДАНИЕ 2. Choose the correct alternative to complete the tip for making a successful career.
(Выберите правильный вариант совета, как сделать успешную карьеру.)

Be positive. This … your chances of promotion.

- have
- will reduce
- **will improve**

ЗАДАНИЕ 3. Choose the correct alternative to complete the tip for making a successful career.
(Выберите правильный вариант совета, как сделать успешную карьеру.)

Remember that social … can be a great place to get yourself noticed.

- **events**
- programmes
- security

ЗАДАНИЕ 4. Choose the correct alternative to complete the tip for making a successful career.
(Выберите правильный вариант совета, как сделать успешную карьеру.)

Update … CV – and if you do not have an electronic version, get one.

- **your**
- his
- yours

ЗАДАНИЕ 5. Choose the correct alternative to complete the tip for making a successful career.
(Выберите правильный вариант совета, как сделать успешную карьеру.)

Remember health and family. Opportunities expand when you are …and healthy.

- unhapppy
- **happy**
- gloomy

ЗАДАНИЕ 6. Our life is unthinkable without technologies. Read some ideas about the relationship of different generations with technologies. Choose the correct alternative to fill in the gap.
(Наша жизнь немыслима без технологий. Прочитайте об отношении разных поколений к технологиям. Выберите правильный вариант ответа.)

Modern technology is changing and improving all the time. Every month, scientists … new gadgets and equipment to help us with our daily lives.

- break
- **invent**
- teach

ЗАДАНИЕ 7. Our life is unthinkable without technologies. Read some ideas about the relationship of different generations with technologies. Choose the correct alternative to fill in the gap.
(Наша жизнь немыслима без технологий. Прочитайте об отношении разных поколений к технологиям. Выберите правильный вариант ответа.)

Scientists try to … ways to make existing technology faster and better.

- carry
- go
- **discover**

ЗАДАНИЕ 8. Our life is unthinkable without technologies. Read some ideas about the relationship of different generations with technologies. Choose the correct alternative to fill in the gap.
(Наша жизнь немыслима без технологий. Прочитайте об отношении разных поколений к технологиям. Выберите правильный вариант ответа.)

Whereas teenagers have no problem … a DVD player, their mums and dads and grandparents often find using new technology complicated and difficult.

- **operating**
- making
- doing

ЗАДАНИЕ 9. Our life is unthinkable without technologies. Read some ideas about the relationship of different generations with technologies. Choose the correct alternative to fill in the gap.
(Наша жизнь немыслима без технологий. Прочитайте об отношении разных поколений к технологиям. Выберите правильный вариант ответа.)

If you are a teenager who criticizes your parents for their … of technological awareness, don't be too hard on them!

- chance
- **lack**
- ability

ЗАДАНИЕ 10. Our life is unthinkable without technologies. Read some ideas about the relationship of different generations with technologies. Choose the correct alternative to fill in the gap.
(Наша жизнь немыслима без технологий. Прочитайте об отношении разных поколений к технологиям. Выберите правильный вариант ответа.)

Some time in the future, when you've got children of your own, your ability to deal with new technology will probably … and your children will feel more comfortable with new technology than you do.

- **decrease**
- improve
- enhance

ЗАДАНИЕ 11. Match the sentences from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Good morning, everyone! I'm Maria Ivanova, a second-year student of AMM faculty. Today I'm going to talk about….

- **Introduction**
- The main part
- Conclusion

ЗАДАНИЕ 12. Match a sentence from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Let's now move on to my next point….

- Introduction
- **The main part**
- Conclusion

ЗАДАНИЕ 13. Match a sentence from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Now I'd like to focus your attention on…

- Introduction
- **The main part**
- Conclusion

ЗАДАНИЕ 14. Match a sentence from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Now I'll be happy to answer any questions you may have.

- Introduction
- The main part
- **Conclusion**

ЗАДАНИЕ 15. Match a sentence from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

I've divided my presentation into three parts...

- **Introduction**
- The main part
- Conclusion

ЗАДАНИЕ 16. Match the sentences from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Let me just start by introducing myself. My name is…

- **Introduction**
- The main part
- Conclusion

ЗАДАНИЕ 17. Match a sentence from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Well, that brings me to the end of my presentation.

- Introduction
- The main part
- **Conclusion**

ЗАДАНИЕ 18. Match a sentence from a presentation with the correct category of the presentation plan.
(Укажите категорию, к которой относится предложение из презентации.)

Let's now look at the next slide which shows….

- Introduction
- **The main part**
- Conclusion

ЗАДАНИЕ 19. Read the text below and choose the sentence which best summarizes its main idea.
(Прочитайте текст и выберите предложение, которое наиболее точно выражает основную идею текста.)

My cousin loves watches. He is so passionate about collecting watches. In fact, five years ago he quit his day job as a lawyer and became the managing director of New York's "Antiquorum", the largest watch auction house in the world. Now, immersed in watches, my

cousin can keep an eager eye on rare timepieces as they become available to add to his constantly evolving personal collection.

- Sometimes we need to travel to enjoy our hobby.
- **Hobbies can sometimes change one's life.**
- Hobbies can be the result of pure chance.
- It is not easy to focus on one hobby.

ЗАДАНИЕ 20. Read the text below and choose the sentence which best summarizes its main idea.
(Прочитайте текст и выберите предложение, которое наиболее точно выражает основную идею текста.)

My friend and I collect and buy each other models of frogs. It all started as a silly joke at the office party, but now we are serious collectors. Our models of frogs are fantastic and unusual. They are made from wood, glass, plastic, clay, porcelain and even soap and wax. Now I am trying to find an interesting one for my friend's birthday but it is not easy as she has a remarkable collection.

- Sometimes we need to travel to enjoy our hobby.
- Hobbies can sometimes change one's life.
- **Hobbies can be the result of pure chance.**
- It is not easy to focus on one hobby.

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Что из перечисленного не относится к распорядительным документам?

- приказ
- решение
- **представление**
- распоряжение

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Что из перечисленного относится к организационным документам?

- докладная записка
- **устав**
- служебная записка
- представление

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Что из перечисленного не относится к формам устной деловой коммуникации?

- совещание
- деловая беседа
- **лекция**
- переговоры

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Что из перечисленного не относится к видам коммерческой корреспонденции?

- оферта
- запрос
- рекламация
- **циркулярное письмо**

ЗАДАНИЕ 25. Выберите из предложенных слова, относящиеся к официально-деловому стилю:

- дифференциальный
- **налогоплательщик**
- преподаватель
- **надлежащий**
- требовать
- **взыскать**

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный ответ.
Культура речи включает в себя … .
- только нормативный аспект
- **нормативный, коммуникативный и этический аспекты**
- нормативный, коммуникативный и эстетический аспекты

ЗАДАНИЕ 27. Укажите какая норма нарушена в следующих словах:
бАловать, премИровать, шин[Э]ль
- словообразовательная
- грамматическая
- **орфоэпическая**
- стилистическая

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный ответ.
Что понимают под логичностью речи?
- **последовательность, непротиворечивость высказывания, установление связей между высказываниями**
- соответствие речи языковым нормам
- отсутствие в речи чуждых литературному языку элементов
- доходчивость, доступность речи для тех, кому она адресована

ЗАДАНИЕ 29. Укажите ситуации, в каких эффективно использовать перефразирование:
- в конце телефонного разговора, если собеседник должен что-то сделать сразу же после завершения разговора
- **в процессе переговоров, когда требуется полное понимание желаний партнера**
- в ситуациях, когда протекает острая дискуссия;
- **в ситуациях, когда партнер хочет найти понимание со стороны собеседника**

ЗАДАНИЕ 30. Выберите правильный ответ.
В каком жесте обычно проявляется критическая оценка со стороны собеседника?
- руки, скрещенные на груди
- **указательный палец вытянут вдоль щеки, а остальные располагаются под подбородком**
- прикрытие рта ладонью
- все ответы неверны

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!

(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

‘When did you see David?’
‘While I … (wait) at the bus stop yesterday morning.’

Ответ: was waiting

ЗАДАНИЕ 2. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

‘How was your holiday?’
‘Not great. We … (have) a lot of problems with the hotel.’

Ответ: had

ЗАДАНИЕ 3. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

‘Where did the boss go last week?’
‘He … .(go) to a new branch of the company in the Far East.’

Ответ: went

ЗАДАНИЕ 4. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

‘How long have you known Dave?’
‘We … (be) friends since we went to school.’

Ответ: have been

ЗАДАНИЕ 5. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

‘What is Anna doing?’
‘She … .(write) a report.’

Ответ: is writing

ЗАДАНИЕ 6. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'Anna is very good at her job, isn't she?'
'Yes. She ... (have) a lot of experience.'

Ответ: has

ЗАДАНИЕ 7. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'When I was young, I always dreamed of becoming a scientist. And you?'
'When I was at school I ... (decide) to study engineering and invent a new engine.'

Ответ: decided

ЗАДАНИЕ 8. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'It is quite difficult for me to understand how to test this machine.'
'If you don't understand, I … (show) you.'

Ответ: will show

ЗАДАНИЕ 9. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'Are you planning to go anywhere on holiday this year?'
'Yes, I think I … (visit) my relatives in Spain.'

Ответ: will visit

ЗАДАНИЕ 10. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'What time does Dave start work?'
'He usually … (start) work at 9 o'clock in the morning.'

Ответ: starts

ЗАДАНИЕ 11. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'Did you give Mark a message?'
'No, but when I … (see) him, I will tell him the news.'

Ответ: see

ЗАДАНИЕ 12. Read a part of the conversation between two colleagues and put the verbs in brackets into the correct tense. Mind the correct spelling, use low case letters and do not use short forms!
(Прочитайте часть разговора между двумя коллегами и поставьте глаголы в скобках в правильном времени. Следите за правописанием, используйте строчные буквы и не используйте краткие формы!)

'What are you doing?'
'We … (make) plans for our summer holidays right now.'

Ответ: are making

ЗАДАНИЕ 13. Your friend is going on a business trip to another country. Write the following words in the correct order to give him or her some useful tips. The first word of the sentence begins with the capital letter. Mind the spelling.
(Ваш друг собирается в деловую поездку в другую страну. Напишите слова в правильном порядке, чтобы дать совет другу. Первое слово предложения начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием.)

passport an international Apply for advance in

Ответ: Apply for an international passport in advance

ЗАДАНИЕ 14. Your friend is going on a business trip to another country. Write the following words in the correct order to give him or her some useful tips. The first word of the sentence begins with the capital letter. Mind the spelling.
(Ваш друг собирается в деловую поездку в другую страну. Напишите слова в правильном порядке, чтобы дать совет другу. Первое слово предложения начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием.)

phrases Learn to feel in English some comfortable more

Ответ: Learn some phrases in English to feel more comfortable

ЗАДАНИЕ 15. Your friend is going on a business trip to another country. Write the following words in the correct order to give him or her some useful tips. The first word of the sentence begins with the capital letter. Mind the spelling.
(Ваш друг собирается в деловую поездку в другую страну. Напишите слова в правильном порядке, чтобы дать совет другу. Первое слово предложения начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием.)

Make overseas you access sure your can money

Ответ: Make sure you can access your money

ЗАДАНИЕ 16. Your friend is going on a business trip to another country. Write the following words in the correct order to give him or her some useful tips. The first word of the sentence begins with the capital letter. Mind the spelling.
(Ваш друг собирается в деловую поездку в другую страну. Напишите слова в правильном порядке, чтобы дать совет другу. Первое слово предложения начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием.)

time is ideal flights to The book cheap 180 days

Ответ: The ideal time to book cheap flights is 180 days

ЗАДАНИЕ 17. Your friend is going on a business trip to another country. Write the following words in the correct order to give him or her some useful tips. The first word of the sentence begins with the capital letter. Mind the spelling.
(Ваш друг собирается в деловую поездку в другую страну. Напишите слова в правильном порядке, чтобы дать совет другу. Первое слово предложения начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием.)

yourself to get time over jet Give lag

Ответ: Give yourself time to get over jet lag

ЗАДАНИЕ 18. Communication with your colleagues supposes discussing not only work issues, but also talking about everyday activities. Write the following words in the correct order to make questions you may ask him or her. The first word of the question begins with the capital letter. Mind the spelling and do not forget to put a question mark.
(Общение с вашими коллегами предполагает обсуждение не только рабочих вопросов, но и разговоры о повседневной деятельности. Напишите следующие слова в правильном порядке, чтобы задать вопрос коллеге. Первое слово вопроса начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием и не забудьте поставить вопросительный знак.)

networks do What social use you ?

Ответ: What social networks do you use?

ЗАДАНИЕ 19. Communication with your colleagues supposes discussing not only work issues, but also talking about everyday activities. Write the following words in the correct order to make questions you may ask him or her. The first word of the question begins with the capital letter. Mind the spelling and do not forget to put a question mark.
(Общение с вашими коллегами предполагает обсуждение не только рабочих вопросов, но и разговоры о повседневной деятельности. Напишите следующие слова в правильном порядке, чтобы задать вопрос коллеге. Первое слово вопроса начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием и не забудьте поставить вопросительный знак.)

you your Do personal have website ?

Ответ: Do you have your personal website?

ЗАДАНИЕ 20. Communication with your colleagues supposes discussing not only work issues, but also talking about everyday activities. Write the following words in the correct order to make questions you may ask him or her. The first word of the question begins with the capital letter. Mind the spelling and do not forget to put a question mark.
(Общение с вашими коллегами предполагает обсуждение не только рабочих вопросов, но и разговоры о повседневной деятельности. Напишите следующие слова в правильном порядке, чтобы задать вопрос коллеге. Первое слово вопроса начинается с заглавной буквы. Следите за правописанием и не забудьте поставить вопросительный знак.)

What know languages you foreign do ?

Ответ: What foreign languages do you know?

ЗАДАНИЕ 21. Укажите, как называется конфликт, который осуществляется не путем прямых столкновений и противоборства, а завуалированными методами.
Ответ: закрытый

ЗАДАНИЕ 22. Выпишите слова-конфликтогены (строчными буквами через запятую) из следующих диалогов:
– Вечно Вы опаздываете! Вчера на полчаса и сегодня на 15 минут!

– Ты никогда не гасишь свет в кабинете!
– Неправда! Вчера, например, выключил!

– Вот ты как всегда не замечаешь того, что я делаю!
Ответ: вечно, никогда, всегда

ЗАДАНИЕ 23. Закончите предложение:
Деловой телефонный разговор заканчивает тот, кто …
Ответ: позвонил/начал его

ЗАДАНИЕ 24. Что в деловом общении является единственной формой физического контакта при приветствии и прощании?
Ответ: рукопожатие

ЗАДАНИЕ 25. В какой последовательности нужно расположить предложения, чтобы получился текст?
1. История его такова.
2. В вырытом котловане обнаружилось старинное подземелье.
3. В 1836 году архиерейское подворье превратили в Митрофановский монастырь, куда стекались паломники со всей России на поклон мощам святителя Митрофана…
4. В семнадцатом веке здесь была лицевая часть деревянной крепости.
5. Стоило только «Воронежскому курьеру» рассказать о строительстве нового входа в главный корпус ВГУ, как тут же последовало продолжение этой истории.
6. Судя по старинным планам города, экскаватор работал там, где еще в первой половине XVIII века стоял каменный архиерейский дом.
В ответе укажите набор подряд идущих цифр (без пробелов или других знаков)
Ответ : 521463

ЗАДАНИЕ 26. Укажите (в именительном падеже через запятую и пробел) три элемента, образующие структуру аргументации.
Ответ: тезис, аргументы, демонстрация

ЗАДАНИЕ 27. Какой элемент аргументации должен быть неизменным и определенным?
Ответ: тезис

<u>3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):</u>
ЗАДАНИЕ 1. Read the text below and write the main idea of the text in 1-2 sentences in English. Mind the spelling.
(Прочитайте текст и напишите главную идею текста в 1-2 предложениях на английском языке. Следите за правописанием.)

Online education is not for everyone. On the one hand, online education offers flexibility for people who have work or family responsibilities outside of school. Often, students enrolled in online education programs are able to work at their own pace. Online education programs may also be cheaper than traditional programs.
On the other hand, online education has its cons. Students involved in online education often complain that they miss the direct, face-to-face interaction found on traditional campuses. Since coursework is generally self-directed, it is difficult for some online education students to stay engaged and complete their assignments on time.

Критерии оценивания:

- Задание выполнено верно: главная идея текста выражена правильно, допускается не более двух негрубых лексико-грамматических ошибок и/или не более двух орфографических ошибок;
- Выполнение задания содержит незначительные ошибки: главная идея текста выражена в целом правильно, допускается не более четырех лексико-грамматических ошибок и/или не более четырех орфографических ошибок;
- Задание не выполнено или выполнено неверно: главная идея текста выражена неверно, понимание главной идеи текста затруднено из-за множества лексико-грамматических и орфографических ошибок.

Примеры ответа:
1) The main idea of the text is to give the reader some information on online education, its advantages and disadvantages.
2) This text is about online education, its pros and cons.

ЗАДАНИЕ 2. Read the text below and write the main idea of the text in 1-2 sentences in English. Mind the spelling.
(Прочитайте текст и напишите главную идею текста в 1-2 предложениях на английском языке. Следите за правописанием.)

Simulating reality games are very popular. The Sims, Sim City and MS Flight Simulator are now some of the most popular video games among teenagers. But we do not only use computer simulations for fun. There are many things that we cannot study or test in real life, because it is too difficult or dangerous. Computer simulations make such study and testing possible. Pilots can practice their skills before they enter the cockpit by using flight simulators. Engineers also use computer simulation to design and test new products before people start using them. Thanks to computer simulators, we can develop and test new things without putting people's lives at risk.

Критерии оценивания:

- Задание выполнено верно: главная идея текста выражена правильно, допускается не более двух негрубых лексико-грамматических ошибок и/или не более двух орфографических ошибок;
- Выполнение задания содержит незначительные ошибки: главная идея текста выражена в целом правильно, допускается не более четырех лексико-грамматических ошибок и/или не более четырех орфографических ошибок;
- Задание не выполнено или выполнено неверно: главная идея текста выражена неверно, понимание главной идеи текста затруднено из-за множества лексико-грамматических и орфографических ошибок.

Примеры ответа:
1) This text deals with computer simulations. The author describes different areas of life where computer simulations can be used.
2) The text focuses on describing various ways of using computer simulations in our life.

ЗАДАНИЕ 3. Read the text below and write the main idea of the text in 1-2 sentences in English. Mind the spelling. (Прочитайте текст и напишите главную идею текста в 1-2 предложениях на английском языке. Следите за правописанием.)

Genealogy, the study of family history, is certainly nothing new. Family trees have been used for thousands of years, often to demonstrate our rights to wealth and power. But the rise of the Internet has made it much more popular than ever before.
According to some sources, genealogy is now one of the most popular topics on the Internet. Modern genealogists have a huge amount of information available online, and are able to connect with people from all around the world. One popular ancestry website provides access to approximately sixteen billion historical records. Its two million subscribers have added 200 million photographs, documents and stories to connect with 70 million family trees.

Критерии оценивания:

- Задание выполнено верно: главная идея текста выражена правильно, допускается не более двух негрубых лексико-грамматических ошибок и/или не более двух орфографических ошибок;
- Выполнение задания содержит незначительные ошибки: главная идея текста выражена в целом правильно, допускается не более четырех лексико-грамматических ошибок и/или не более четырех орфографических ошибок;
- Задание не выполнено или выполнено неверно: главная идея текста выражена неверно, понимание главной идеи текста затруднено из-за множества лексико-грамматических и орфографических ошибок.

Примеры ответа:
1) This text is about genealogy, the study of family history. The author says that the Internet has made it more popular than ever before.
2) The text focuses on genealogy, the study of family history, and its special popularity nowadays as the Internet makes a huge amount of information available online.

ЗАДАНИЕ 4. Read the text below and write the main idea of the text in 1-2 sentences in English. Mind the spelling. (Прочитайте текст и напишите главную идею текста в 1-2 предложениях на английском языке. Следите за правописанием.)

Sport plays a large role in many people's lives. It plays a positive role in uniting people from different social backgrounds in support of their favourite team. This make people understand and be tolerant towards each other.
Sport is an important part of every child's schooling as it plays a big role in both their physical and mental development. It teaches children how to work as part of a team and cooperate with others, while at the same time improving physical condition. In addition, sport not only helps them to become strong and develop physically but also makes them more organized and better disciplined in their daily activities.

Критерии оценивания:

- Задание выполнено верно: главная идея текста выражена правильно, допускается не более двух негрубых лексико-грамматических ошибок и/или не более двух орфографических ошибок;
- Выполнение задания содержит незначительные ошибки: главная идея текста выражена в целом правильно, допускается не более четырех лексико-грамматических ошибок и/или не более четырех орфографических ошибок;

- Задание не выполнено или выполнено неверно: главная идея текста выражена неверно, понимание главной идеи текста затруднено из-за множества лексико-грамматических и орфографических ошибок.

Примеры ответа:
1) This text is about sport and its big role in people's and especially children's lives. It is said that sport helps children to become stronger, more organized and better disciplined in their daily activities.
2) The main idea of the text is to show a large role of sport in people's lives and especially in child's schooling.

ЗАДАНИЕ 1. Вы приняли на работу молодого, способного юриста, который только окончил университет. Он справляется с работой, провел несколько консультаций, и клиенты им довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от Вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить стиль его общения в коллективе?
Пример ответа: Побеседовать наедине. Надо сначала отметить успехи молодого специалиста и его способности. Далее объяснить свои приоритеты как руководителя. Для Вас здоровый психологический климат в коллективе важнее, чем амбиции одного сотрудника, даже очень ценного. Хорошие отношения с коллегами выгодны и самому молодому специалисту, они помогут ему найти свое место в коллективе и сделают общую работу эффективнее, избавят коллег от нервозности. Выразить уверенность, что сотрудник может перестроиться и скорректировать свое поведение, пока его разногласия с коллективом не стали критическими. Похвалить еще раз и сказать о том, что доброжелательные отношения с коллегами – это важное условие профессионального роста. Предложить сотруднику понаблюдать за собой, за тем, как он разговаривает с коллегами, найти возможность извиниться за свою грубость.

ЗАДАНИЕ 2. Отредактируйте текст объяснительной записки, исправьте нарушения языковых норм (орфографии, пунктуации, стилистики и др.) и оформления.

Декану экономфака КГУ
Иванову И.И., проф.
студентка группы ЭБ-2
Горских Л. Ю.

Объяснительная

Я Горских Людмила Юрьевна извиняюсь за пропущенные занятия с 7 — 17 ноября по дисциплине «экономическая теория», по болезни. Предъявляю справку с полеклиники института.
Декан КГУ Подпись Иванов И.И.

Студентка ЭБ-2 Подпись Горских Л. Ю.

18.11.2022.

Ответ:

Декану экономического факультета КГУ
проф. Иванову И.И.
студентки 1 курса группы ЭБ-2

Горских Л. Ю.

Объяснительная записка

Я, Горских Людмила Юрьевна, отсутствовала на занятиях по дисциплине «Экономическая теория» с 7 ноября 2022г. по 17 ноября 2022г. в связи с болезнью. Справка из поликлиники прилагается.

Подпись Горских Л. Ю.
18.11.2022.

ЗАДАНИЕ 3. К каким вопросам работодателя надо подготовиться перед собеседованием для приема на работу на конкурсной основе (интервью)?

Пример ответа:

1) Расскажите о себе.
2) Чем вас привлекает работа в данной должности?/Почему вы хотите получить эту работу?
3) Каковы ваши сильные качества?
4) Есть ли у вас недостатки? Если есть, то какие?
5) Почему вы ушли с предыдущего места (решили сменить работу)?
6) Не помешает ли ваша личная жизнь работе, связанной с дополнительными нагрузками (ненормированный рабочий день, длительные или дальние командировки и т.д.)?
7) Как вы представляете свою работу (карьеру) через 2 года (пять, десять лет)?
8) Чем вы любите заниматься в свободное время?
9) На какую зарплату вы рассчитываете?
10) Вы хотели что-то спросить?

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1 Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные традиции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования)
УК-5.2 Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения
УК-5.3 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.02 История России (2 семестр).
  - Б1.Б.02 Философия (2 семестр);
  - Б1.О.06 Основы российской государственности (1 семестр).
  - Б1.В.03 Организационная культура (5 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Что являлось основой политической системы Древней Греции?

- номы
- фемы
- коммуны
- **полисы**

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
К какому веку относится появление в славянских землях норманнов во главе с Рюриком?

- XI век
- X век
- **IX век**
- XII век

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Ключевым принципом функционирования средневекового общества в Западной Европе был принцип … .

- **вассалитета**
- верховенства права
- веротерпимости
- демократического централизма

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Когда впервые состоялся созыв Земского собора в России?

- **XVI век**
- XII век
- XV век
- XVII век

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
В европейской экономике XVI-XVII веков произошла … .

- промышленная революция
- натурализация хозяйства
- **«революция цен»**
- индустриализация

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Какой из перечисленных городов был в XVII веке центром российской морской торговли со странами Западной Европы?

- Рига
- Кронштадт
- Мурманск
- **Архангельск**

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Противником России, в ходе Северной войны была … .

- Польша
- **Швеция**
- Пруссия
- Дания

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
«Верховный тайный совет» играл определяющую роль в политической жизни России при … .

- Павле I
- **Петре II**
- Екатерине II
- Петре III

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
В число «просветителей», в европейской истории XVIII века, входил … .

- **Ж.-Ж. Руссо**
- Н. Макиавелли
- Б. Спиноза
- Ф. Аквинский

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Что из перечисленного было характерно для славянофилов в России XIX века?

- **идеализация истории допетровской Руси**
- идеализация капиталистического общества
- стремление к возрождению старообрядчества
- стремление к возрождению традиционных языческих культов

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
В какой стране к середине XIX века завершился промышленный переворот?

- Германия
- Россия
- **Англия**
- Франция

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Какая из перечисленных реформ произошла в России в 1860-1870-х годах?

- Столыпинская аграрная реформа
- **земская реформа**
- учреждение первых министерств
- секуляризация церковных земель

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
Декрет о земле, принятый на II Всероссийском съезде Советов отменял … .

- крестьянскую общину
- продразвёртку
- крепостное право
- **право частной собственности на землю**

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Кто в годы гражданской войны возглавлял в России Добровольческую армию?

- **Деникин А.И.**
- Брусилов А.А.
- Каменев С.С.
- Власов А.А.

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Какое из утверждений относится к представлениям экзистенциализма?

- действительность определяет возможность
- **существование предшествует сущности**
- сущность определяет существование
- основой бытия является материя

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется процесс «очищения» душевного состояния зрителей через переживание страха, гнева или сострадания?

- **катарсис**
- мимезис
- воображение
- познание

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
На что оказал влияние принцип трудовой аскезы в протестантской этике?

- **развитие капитализма в западных странах**
- развитие культуры на Востоке
- греческую этику
- российскую соборность

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Когда возникло понятие «глобальные проблемы человечества»?

- 6 в. до н.э.
- 13 в. н.э.
- 19 в. н.э.
- **20 в. н. э.**

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:

Что является последним этапом в развитии любого типа культуры, по мнению О. Шпенглера?

- **цивилизация**
- коммунизм
- прогресс
- регресс

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Культурное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных обществах в течение длительного времени – это … .

- инновации
- интериоризация
- **традиции**
- тенденции

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Что является специфически человеческим способом коммуникации?

- **речь**
- труд
- подражание
- игра

ЗАДАНИЕ 22. Что из перечисленного относится к духовным ценностям?

- здоровье
- богатство
- физическая красота
- **свобода**

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Один из аспектов толерантности и терпимости, предполагающий требование параллельного существования культур в целях их взаимного проникновения, обогащения и развития – это … .

- **мультикультурализм**
- пацифизм
- анархизм
- традиционализм

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
С чем представители иррационализма связывают сущность человека?

- **волей**
- разумом
- сознательностью
- социальностью

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
Ключевую роль в формировании мировоззрения играют … .

- **ценности**
- мысли
- концепты
- эмоции

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный вариант ответа:

Л.Н Толстой, Ф.М. Достоевский, А.С. Пушкин относятся к … .

- Железному веку
- **Золотому веку**
- Серебряному веку
- Каменному веку

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:

Идея мирового гражданства и отказа от государств характерна для … .

- **космополитизма**
- патриотизма
- интернационализма
- национализма

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный вариант ответа:

Русскую идею в своих трудах разрабатывали … .

- П. Чаадаев и А. Герцен
- Л. Толстой и К. Победоносцев
- **Н. Бердяев и В. Соловьев**
- В. Ленин и И. Сталин

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:

Н.Я. Данилевский является представителем … подхода.

- системного
- формационного
- **цивилизационного**
- технологического

ЗАДАНИЕ 30.

Какой из перечисленных вариантов наиболее полно отражает цель дисциплины «Общественный проект “Обучение служением”»?

- **-** формирование у обучающихся представлений о законодательных основах волонтёрской деятельности.
  - изучение истории и теории социальной работы как академической дисциплины.
  - развитие гражданственности и ответственности за будущее страны через реализацию социально значимого проекта.
  - приобретение профессиональных компетенций в области государственного управления.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. С X века в древнерусском государстве появляются наследные земельные владения у феодалов. В дальнейшем собственниками могли быть не только частные лица, но и монастыри.

Укажите, как называлась на Руси земельная собственность, передаваемая по наследству.

Ответ: вотчина

ЗАДАНИЕ 2. В XI веке было создано первое писанное законодательство, которое в последующие столетия было дополнено.

Укажите название этого документа.

Ответ: Русская правда

ЗАДАНИЕ 3. В период ордынского владычества русские князья получали у монгольских ханов специальный документ, который подтверждал их право на княжение.
Как назывался такой документ?
Ответ: ярлык

ЗАДАНИЕ 4. В Судебнике 1497 года была введена регламентация права крестьян на уход от землевладельца. Это разрешалось делать в определенный период.
Как называлось время, разрешённое для ухода крестьян?
Ответ: Юрьев день

ЗАДАНИЕ 5. В XV-XVII веках при Московском государе большую роль играл, существовавший совещательный орган, состоявший из бояр окольничьих, а затем и думных дворян, и думных дьяков.
Укажите его название.
Ответ: Боярская дума

ЗАДАНИЕ 6. Во второй половине XVI века вводится временный запрет на использование крестьянами права ухода от землевладельца («Юрьев день»).
Как назывались годы действия этого запрета?
Ответ: Заповедные годы

ЗАДАНИЕ 7. В годы Смуты в России происходила частая смена власти. После отстранения от власти Василия Шуйского было создано боярское правительство.
Как назывался период правление данного правительства?
Ответ: семибоярщина

ЗАДАНИЕ 8. В России в XVII веке усилились крепостнические тенденции.
Назовите юридический документ, окончательно закрепивший крестьян за землевладельцами в Российском государстве в XVII веке.
Ответ: Соборное уложение

ЗАДАНИЕ 9. Уезжая из столицы в один из своих походов, Петр I издал указ о создании высшего государственного органа, который должен управлять страной во время отсутствия монарха.
Укажите название этого органа.
Ответ: Сенат

ЗАДАНИЕ 10. После окончательного разгрома Наполеона ведущими европейскими монархиями, был заключен основополагающий договор, об образовании структуры, гарантирующей стабильность и определявший принципы европейской политики в первой половине XIX века.
Укажите его название.
Ответ: Священный союз

ЗАДАНИЕ 11. Одно из общественно-политических течений в XIX века провозгласило приоритет прав и свобод человека, устанавливая их основой общественного и экономического порядка и достигаемых через реформы.
Укажите название этой доктрины.
Ответ: либерализм

ЗАДАНИЕ 12. Одно из общественно-политических течений в XIX века настаивало на приоритетности традиционных ценностей и порядков, необходимости сохранения традиций общества, его институтов, этики, нравственности и морали, основанной на религиозных доктринах.

Укажите название этого общественно-политического течения.
Ответ: консерватизм

ЗАДАНИЕ 13. В года правления Николая I в России возникло общественно-политическое течение, основным положением которого был возврат к идеалам допетровской Руси, воссоздание монархии, опирающейся на совещательный Земский собор.
Какое название получило это течение?
Ответ: славянофильство

ЗАДАНИЕ 14. В начале XX века в России была сформирована революционная партия, выступавшая за наделение крестьян землёй за счёт конфискации помещичьих земель. В качестве способа борьбы активно использовали индивидуальный террор.
Как называлась эта партия?
Ответ: эсеры

ЗАДАНИЕ 15. На II Всероссийском съезде Советов большевики объявили о взятии власти и устранении Временного правительства. Было провозглашено создание нового правительства.
Как называлось советское правительство, созданное на съезде?
Ответ: Совет народных комиссаров

ЗАДАНИЕ 16. Политика Советского руководства, в 1918-1921 году была направлена на мобилизацию ресурсов для победы в гражданской войне.
Укажите название этой политики.
Ответ: Военный коммунизм

ЗАДАНИЕ 17. Какие древнегреческие философы объявили человека мерой всех вещей?
Ответ: софисты

ЗАДАНИЕ 18. Как называется этическая концепция, в которой высшим благом провозглашается удовольствие?
Ответ: гедонизм

ЗАДАНИЕ 19. Как называется себялюбие, предпочтение своих личных интересов интересам других, пренебрежение к интересам общества и окружающих?
Ответ: эгоизм

ЗАДАНИЕ 20. Какие нормы указывают на то, что должно быть, предъявляя требования к сознанию и поведению человека?
Ответ: моральные

ЗАДАНИЕ 21. Укажите социально-философское понятие, означающее терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям?
Ответ: толерантность

ЗАДАНИЕ 22. Как называется учение о ценностях, их происхождении, сущности, функциях, типах и видах?
Ответ: аксиология

ЗАДАНИЕ 23. Какую культуру традиционно противопоставляют западной, акцентируют внимание на ее традиционности, патриархальности, религиозности?
Ответ: восточную

ЗАДАНИЕ 24. Выразите предложенные ниже понятия одним термином, включающим в себя все из перечисленных: ценности, смыслы, знания, принципы.
Ответ: мировоззрение

ЗАДАНИЕ 25. Укажите фамилию российского ученого, открывшего в ходе опытов систему рефлексов.
Ответ: Павлов

ЗАДАНИЕ 26. Сражением за Берлин в 1945 году командовал … .
(укажите только фамилию)
Ответ: Жуков

ЗАДАНИЕ 27. Укажите фамилию советского космонавта, совершившего первый выход в открытый космос в мире.
Ответ: Леонов

ЗАДАНИЕ 28. А.С. Хомяков является представителем какого течения русской общественной и философской мысли?
Ответ: славянофильство

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Каковы причины и значение принятия христианства на Руси?
Приведите не менее 2 причин и 2 значений.
Пример ответа:
Причины:
- **стремление к укреплению единоличной княжеской власти**
- **поиск союзников в обостряющейся борьбе с печенегами**
- **желание укрепить и сделать равноправными связи с Византией, на основе общей веры**

Значение:
- **формальное уравнение княжеского титула с императорской властью византийских монархов (династические браки)**
- **превращение Руси в часть европейско-христианского мира**
- **развитие каменного зодчества, иконописи**
- **появление славянского алфавита**
- **использование византийского церковного права, введение единобрачия**

ЗАДАНИЕ 2. Чем можно обосновать утверждение, что при Иване III Россия стала самостоятельным, независимым государством? Приведите не менее 2 аргументов.
Пример ответа:
- **появление государственной символики – герба;**
- **отказ от уплаты дани и отражение похода ордынского правителя, хана Ахмата, в результате «стояния на Угре» в 1480 году;**
- **создание единого законодательства – Судебника;**
- **появление органов общегосударственной власти: Боярская Дума, Дворцы, Казна;**
- **введение единой денежной единицы – рубль;**
- **внутренняя унификация страны: ликвидация большинства независимых княжеств, упразднение новгородских «вольностей»;**
- **международное признание российского государства.**

ЗАДАНИЕ 3. Приведите не менее 2 целей индустриализации в СССР.

Пример ответа:

- **ликвидация технико-технологического отставания от ведущих западных стран;**
- **достижение экономической независимости, чтобы выдержать возможную экономическую блокаду;**
- **создание мощного военно-промышленного комплекса;**
- **демонстрация успехов социалистической системы, для приближения мировой революции;**
- **рост численности пролетариата, для укрепления социальной опоры коммунистической партии;**
- **ликвидация социально чуждых элементов: непманов;**
- **ликвидация безработицы, снова появившейся в годы НЭПа.**

ЗАДАНИЕ 4. Можно ли согласиться с утверждением, что внутренняя политика Александра I была направлена на модернизацию общественных отношений в Российской империи? Обоснуйте свое мнение, приведите не менее 2 аргументов.

Пример ответа 1: да:

- **в годы правления Александра I был осуществлён ряд мер, направленных на модернизацию социально-экономических отношений (издание указа «о вольных хлебопашцах», разработка проектов отмены крепостного права в Прибалтике);**
- **модернизация государственного управления, создание системы министерств, разработка проекта государственного переустройства М.М. Сперанским, основанного на принципе «разделения властей», создание Государственного совета, дарование Конституции Царству Польскому;**
- **составление проекта российской Конституции – «Государственной уставной грамоты Российской империи»;**
- **открытие новых высших и средних учебных заведений, издание Университетского устава, что способствовало модернизации образования.**

Пример ответа 2: нет:

- **Александр I не проявлял решительности в осуществлении социально-экономических преобразований, поэтому они не оказали существенного влияния на российское общество («указ о вольных хлебопашцах» имел рекомендательных характер, проекты отмены крепостного права на территории всей империи не были реализованы);**
- **из проекта М.М. Сперанского был создан только Государственный совет с законосовещательными функциями, проект же Конституции был совершенно оставлен без последствий;**
- **преобразование Министерства народного просвещения в Министерство духовных дел и народного просвещения повлекло усиление консервативных начал в системе образования.**

ЗАДАНИЕ 5. Можно ли согласиться с тем, что промышленная и финансовая политика Александра III способствовала успешному социально-экономическому развитию России? Обоснуйте свое мнение, приведите не менее 2 аргументов.

Пример ответа 1: да:

- **государство поощряло железнодорожное строительство, что стимулировало развитие промышленного производства;**
- **Правительству удалось добиться значительного превышения экспорта над импортом за счёт увеличения вывоза хлеба и другой сельскохозяйственной продукции и тем самым существенно пополнить бюджет;**
- **казна выкупила ряд частных железных дорог, что позволило упорядочить дорожное хозяйство и унифицировать тарифы;**

- **снижение размера выкупных платежей способствовало развитию рыночных отношений в России.**

Пример ответа 2: нет:

- **распределение государственных заказов препятствовало развитию свободной конкуренции в промышленности;**
- **государственная поддержка дворянского землевладения сдерживало перераспределение земельного фонда в России и решение проблемы малоземелья;**
- **сохранение крестьянской общины сдерживало развитие рыночных отношений в сельском хозяйстве.**

ЗАДАНИЕ 1. М.М. Бахтин в своей работе «К философии поступка» писал: «…Всякая общезначимая ценность становится действительно значимой только в индивидуальном контексте».
Объясните, как знание ценностей соотносится с их реализацией в социокультурном и профессиональном взаимодействии?

Ответ: Без воплощения в реальном общении, в отношении к миру и самому себе, ценность остается абстракцией. Знание ценностей имеет смысл только тогда, когда они реализуются на практике.

ЗАДАНИЕ 2. Основные этические концепции, реализуемые в социокультурном и профессиональном взаимодействии, можно разделить на следующие типы: этика добродетели, этика долга и утилитаристская этика. Соотнесите с каждым из направлений соответствующее ему высказывание:
1. Добродетель – такое качество личности, реализуя которое и действуя в соответствии с которым человек оказывается нравственным.
2.Поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой, ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом.
3.Поступки являются правильными (хорошими) соответственно, когда имеют тенденцию содействовать счастью, неправильными (дурными), когда имеют тенденцию приносить противоположное счастью.
При соблюдении какой концепции наиболее эффективным окажется профессиональное взаимодействие, при соблюдении какой – социокультурное?

Ответ: 1 – этика добродетели; 2 – этика долга; 3 – утилитаристская этика. Наиболее эффективным профессиональное взаимодействие будет при соблюдении этики долга, социокультурное – при соблюдении этики добродетели и утилитаристской этики.

ЗАДАНИЕ 3. Изложите Ваши мысли относительно высказывания Ф. Ницше: «У кого есть Зачем жить, может вынести почти любое Как». Какая антропологическая проблема ставится в этом высказывании?

Ответ: проблема смысла жизни. В данном высказывании заключена мысль о том, что у человека должна быть в жизни цель, ради достижения которой он сможет выдержать любые испытания.

ЗАДАНИЕ 1. Вам предстоит выступить на международной конференции с докладом о роли России в мировом историческом процессе. Укажите, какие факторы генезиса российской государственности Вы выделите как первостепенные и какие качества русского народа Вы представите, как основу для выдающихся достижений нашей страны.

Пример ответа: Россия во все времена играла ключевую роль в мировой истории, что обусловлено обширностью ее территорий, наличием ресурсов, смелостью и патриотизмом народов, населяющих ее, готовностью к подвигу и стойкостью во имя России.

ЗАДАНИЕ 2. Представьте, что Вам необходимо рассказать иностранцам о русской культуре. Какие фигуры/персоналии Вы выберите для иллюстрации достижений? Приведите по 1 персоне из разных областей общественной жизни и культуры, обосновав свой выбор.

Пример ответа: А.С. Пушкин, величайший русский поэт, определил развитие русского языка, создал первый в истории роман в стихах. Ю.А. Гагарин стал первым космонавтом. В.И. Вернадский разработал учение о биосфере и ноосфере, в контексте идей космизма, что повлияло и на гуманитарные, и на естественные науки.

ЗАДАНИЕ 3. Представьте, что Вы разрабатываете проект о роли идентичности в современном обществе. Укажите, на основании какого определения идентичности Вы будете разрабатывать проект? Какие социальные институты должны быть задействованы при его реализации? Ответ обоснуйте.

Пример ответа: идентичность – это ценность, содержанием которой является способность индивида или общности соотносить (отождествлять) себя с иными социальными группами и/или их отдельными представителями. СМИ, образование, политические партии и общественные движения как социальные институты способствуют формированию идентичности. СМИ ведут разъяснительную работу по текущим вопросам, образование формирует ценности и установки у молодежи, наделяя их знаниями, умениями и навыками, в том числе критического мышления, политические партии и общественные движения помогают коммуникации и учат работать в коллективе.

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Осуществляет самодиагностику и применяет знания о своих личностных ресурсах для успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности

УК-6.2 Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей и ограничений, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
УК-6.3 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения
УК-6.4 Реализует намеченные цели и задачи деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
УК-6.5 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
УК-6.6 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов относительно решения поставленных задач и полученного результата

Период окончания формирования компетенции: 1 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.10 Психология личности и ее саморазвития (1 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Системное социальное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении, характеризующее место человека в системе общественных отношений и выполняемую социальную роль (функцию) – это определение … .

- **личности**
- индивида
- индивидуальности
- индивидуума

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Выбор профессиональной деятельности опирается на учет конкретных психофизических и биологических черт, что характеризует отдельное живое существо, представителя биологического вида – это характеристика … .

- личности
- **индивида**
- индивидуальности
- индивидуума

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Успешное выполнение профессиональной деятельности зависит от уникального сочетания психологических черт и особенностей конкретной личности – это характеристика … .

- личности
- индивида
- **индивидуальности**
- индивидуума

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Личность демонстрирует аккуратность и бережливость — это … .

- черты, которые проявляются по отношению к другим
- **черты, характеризующие отношение личности к вещам**

- черты, проявляющие отношение к деятельности
- черты, которые проявляются по отношению к себе

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
С целью успешного выполнения учебной и профессиональной деятельности важно учитывать характер человека. В чем он проявляется?
- интроверсии, экстраверсии, тревожности, импульсивности
- **отношении человека к себе, людям, деятельности, вещам**
- пластичности, ригидности, реактивности, темпе психических реакций

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Среди личностных качеств, выделяют те, которые позволяют человеку достигать цели:
- целеполагание
- настойчивость
- решительность
- оптимизм
- **все ответы верны**

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Планирование перспективных целей собственной деятельности связано и проявляется в характере человека, под которым понимают … .
- **индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах**
- форма направленности личности, представляющая собой систему мотивов личности, побуждающую ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением
- индивидуально своеобразная, природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Психологические закономерности усвоения человеком социального опыта и его активного воспроизводства связаны с отражательными, регуляторно-оценочными, творческими, рефлексивными функциями, которые являются характерными для … .
- памяти
- **сознания**
- мышления
- бессознательного

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией?
- **конформность**
- подражание
- психическое заражение
- убеждение

ЗАДАНИЕ 10.Выберите правильный вариант ответа:
Планирования временной перспективы развития учебной и профессиональной деятельности проявляется в темпераменте человека, под которым понимают … .
- **индивидуально своеобразная, природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики**

- индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах
- форма направленности личности, представляющая собой систему мотивов личности, побуждающую ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Мотив – это … .
- **материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность, и ради которого они осуществляются**
- состояние нужды организма (индивида, личности) в чем-то, необходимом для нормального существования
- потребность в познании окружающей среды и себя, в творчестве, эстетических наслаждениях и т.п.

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Потребность – это … .
- материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность, и ради которого они осуществляются
- **состояние нужды организма (индивида, личности) в чем-то, необходимом для нормального существования**
- потребность в познании окружающей среды и себя, в творчестве, эстетических наслаждениях и т.п.

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
Какой тип темперамента характерен для руководителя?
Руководителю данного типа темперамента свойственны высокая реактивность и активность. Чувства возникают быстро, отличаются высокой интенсивностью и устойчивостью. Они активны, энергичны. Однако реактивность у них преобладает над активностью. Поэтому они нервны резки в общении с людьми, экстравертированы.
- **холерик**
- сангвиник
- меланхолик
- флегматик

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Какое из перечисленных качеств противоположно креативности?
- ум
- **шаблонность мышления**
- настойчивость
- оригинальность

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Какими двумя качествами часто обладают творческие личности?
- чувство юмора и конформизм
- **любознательность и упорство**
- импульсивность и несамостоятельность
- покладистость и робость

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:

Быстрота адаптации личности к изменяющимся условиям внешней среды, профессиональной деятельности связана с индивидуальными особенностями личности, а именно, с его чувствительностью, под которой понимают … .

- повышение чувствительности анализатора под влиянием внутренних факторов
- изменение чувствительности, происходящее вследствие приспособления органа чувств к действующему на него раздражителю
- **способность реагировать на сравнительно слабые или незначительно отличающиеся друг от друга воздействия, которая характеризуется индивидуальностью и может изменяться в зависимости от ряда факторов: характера деятельности, возраста, состояния организма**

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
На нарушение адаптации человека к новым условиям труда и деятельности оказывает влияние зависимость восприятия предметов или явлений от предшествующего опыта человека, от общего содержания его психической жизни. Как называется это явление?

- **апперцепция**
- осмысленность
- иллюзии восприятия
- галлюцинация

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Резкое снижение способности прогнозировать последствия своих поступков, предвидеть результаты действий; изменение характера протекания процессов мышления происходит под влияниеминтенсивных, бурно протекающих и кратковременных эмоциональных вспышек, которые называются … .

- чувства
- **аффекты**
- настроение
- ощущения

ЗАДАНИЕ 19.Выберите правильный вариант ответа:
Достоинства молодого специалиста холерического темперамента в профессиональной деятельности в том, что он … .

- обладает ценной способностью долго и упорно работать, добиваясь поставленной цели
- обычно живет сложной и напряженной внутренней жизнью, придает большое значение всему, что его касается, обла-дает повышенной тревожностью и ранимой душой
- **для реализации намеченных целей и задач деятельности способен сосредоточить значительные усилия в короткий промежуток времени**

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Достоинство специалиста меланхолического темперамента в том. что он в деятельности …

- **никогда не обещает того, что не в состоянии сделать, даже в том случае, если его выполнение непосредственно от него самого мало зависит**
- обладают быстрой реакцией, легко и скоро приспосабливаются к изменяющимся условиям жизни
- позволяет сосредоточить значительные усилия в короткий промежуток времени

ЗАДАНИЕ 21. На формирование профессионально-грамотной личности оказывают влияние наследственность, среда и собственная активность личности. Кто является автором направления в психологии, которое считает, что психическое развитие личности обусловлено бессознательными врожденными инстинктами и влечениями?

- **З. Фрейд**
- Ж. Пиаже
- Б. Скиннер
- В. Франкл

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется направление психологии, получившее наибольшее распространение в 60-х гг. XX в., в котором изучается реализация намеченных целей и задач деятельности с учетом отдельных познавательных процессов (памяти, мышления, речи и др.)?

- **когнитивная психология**
- психоаналитическая психология
- гуманистическая психология
- экзистенциальная психология

ЗАДАНИЕ 23.Выберите правильный вариант ответа:
Выбор способа реализации намеченных целей деятельности осуществляется благодаря целостному отражению в сознании человека свойств предметов и явлений окружающего мира, возникающее при непосредственном воздействии раздражителей на органы чувств. Это характеристика … .

- памяти
- **восприятия**
- внимания
- речи

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
На развитие личности как профессионала оказывают влияние факторы среды, наследственности и активности самой личности. Что является движущей силой развития в биогенетическом направлении?

- активность самой личности
- взаимодействие среды и наследственности
- среда
- **наследственность**

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
Способность личности разрешать конфликт между врожденными инстинктивными влечениями и сознательными моральными, культурно-нормированными представлениями лежит в основе … теории.

- гуманистической
- бихевиаризма
- **психоаналитической**
- культурно-исторической

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный вариант ответа:
При профессиональном росте большое значение придается такой характеристике личности, которая описывает человека, погруженного во внутренний мир своих мыслей, чувств и опыта, сдержанного, стремящегося к уединению, — это:

- **интроверт**
- экстраверт

- коммуникатор
- аутист

ЗАДАНИЕ 27. В процессе совершенствования профессиональной деятельности мы опираемся на черты характера. Чертами характера являются следующие указанные, кроме:

- вежливости
- доброжелательности
- **меланхолии**
- настойчивости

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется зависимость восприятия предметов или явлений от предшествующего профессионального и личного опыта человека, от общего содержания его психической жизни?

- **апперцепция**
- осмысленность
- иллюзия восприятия
- галлюцинация

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:
Что оказывает отрицательное влияние на планирование перспективных целей собственной деятельности?

- осмысленность собственных действий
- **иллюзия восприятия**
- сознание
- целеустремленность

ЗАДАНИЕ 30. Выберите правильный вариант ответа:
Какой тип имеет человек, который выражает собой скорее склонность к бездеятельности в профессиональной сфере, чем к напряженной, активной работе; медленно приходит в состояние возбуждения, но зато надолго, что заменяет ему медлительность вхождения в работу?

- **флегматик**
- **холерик**
- **сангвиник**
- **меланхолик**

ЗАДАНИЕ 31. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется совокупность индивидуальных данных человека, при наличии которых он соответствует требованиям, предъявленным к нему профессией?

- профессиональная подготовка
- профессиональная направленность
- профиль рабочего места
- **профессиональная пригодность**

ЗАДАНИЕ 32. Выберите правильный вариант ответа:
Как называется состояние организма, возникающее в процессе взаимодействия индивида с внешней средой, сопровождающееся значительным эмоциональным напряжением в условиях, когда нормальная адаптивная реакция оказывается недостаточной?

- **психический стресс**

- физиологический стресс
- аффект
- страх

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Усиленное внимание членов коллектива к деятельности, выполнение осознанных действий, на основе внутренних решений, но часто без непосредственного удовольствия, получаемого в процессе и в результате выполнения называется … действие.

Ответ: волевое

ЗАДАНИЕ 2. Как называется сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, выраженное в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий?

Ответ: воля

ЗАДАНИЕ 3. Обмен информацией между членами коллектива, имеющий единую систему значений, способствующий установлению и изменению между ними взаимоотношений относится к … .

Ответ: коммуникативной стороне общения

ЗАДАНИЕ 4. Как называется существенно отражающаяся в профессиональной деятельности, индивидуально своеобразная, природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики?

Ответ: темперамент

ЗАДАНИЕ 5. При реализации приоритетов профессиональной деятельности человек опирается на неповторимое, уникальное сочетание психологических черт и особенностей своей личности, проявляющееся в профессиональной деятельности, достижении поставленных целей – это … .

Ответ: индивидуальность

ЗАДАНИЕ 6. На оценку внешних и внутренних ситуаций в профессиональной и личной сферах жизнедеятельности человека существенную роль оказывают психические процессы, протекающие в форме переживаний. Они называются … .

Ответ: эмоции

ЗАДАНИЕ 7. Способы успешного выполнения действия, соответствующие целям и условиям деятельности – это … .

Ответ: умения

ЗАДАНИЕ 8. Полностью автоматизированные компоненты деятельности, сформированные в процессе упражнений - это … .

Ответ: навыки

ЗАДАНИЕ 9. Как называется способность руководителя проявлять сопереживание и сочувствие другим людям?

Ответ: эмпатия

ЗАДАНИЕ 10. Как называется негибкая часть деятельности, которая человеком выполняется механически и не имеет сознательной цели или явно выраженного продуктивного завершения?

Ответ: привычки

ЗАДАНИЕ 11. Деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей – это … .
Ответ: труд/трудовая

ЗАДАНИЕ 12. Как называется многоплановый процесс установления контактов между людьми, порождаемый потребностью в совместной деятельности, включающий в себя обмен информацией, взаимовлияние и познание людьми друг друга?
Ответ: общение

ЗАДАНИЕ 13. Совершенствуя собственную профессиональную деятельность важно учитывать такую характеристику как временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки, которая называется … .
Ответ: утомление

ЗАДАНИЕ 14. Как называются чувства, которые представляют собой эмоциональное отношение человека к прекрасному в природе, в жизни людей и в искусстве?
Ответ: эстетические

ЗАДАНИЕ 15. В каждой группе, организации, команде, подразделении есть человек, пользующийся большим, признанным авторитетом, обладающий влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Такого человека в психологии называют … .
Ответ: лидер

ЗАДАНИЕ 16. Как называется эмоциональное состояние, отрицательное по знаку, как правило, протекающее в форме аффекта и вызываемое внезапным возникновением серьезного препятствия на пути удовлетворения исключительно важной для субъекта потребности?
Ответ: гнев

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Перед Вами 2 типа руководителей. Один любит оживленную суету вокруг себя, очень общителен, предпочитает быть в центре внимания, энергичен, чрезмерно эмоционален. Другой, напротив, предпочитает тишину и уединение, спокоен, вдумчив, медлителен, не любит новизну, с трудом знакомится с новыми людьми, слишком большое внимание его смущает. Укажите описанные виды темперамента руководителей и их отличительные особенности.
Ответ: Описаны темперамент холерика и флегматика. Отличительные особенности экстраверт –холерик, интроверт – флегматик.

ЗАДАНИЕ 2. Молодой специалист отказывается серьезно выполнять профессиональные обязанности, объясняя это суждением руководителя, который сказал: «с такой подготовкой в вузе, ты мало чего добьешься». Какой компонент в структуре личности подвергся воздействию в этом случае и почему?
Ответ: Затронута самооценка и снижена мотивация деятельности. Т.к. мнение руководителя значимо для специалиста, он поверил словам руководителя-наставника, и теперь не видит смысла прикладывать усилия для эффективной деятельности.

ЗАДАНИЕ 3. Начинающему специалисту руководитель поручил выполнение срочного задания и предупредил, что сегодня в 5 часов вечера он должен совместно с другими коллегами участвовать в разработке стратегии реализации задания. Но гораздо раньше этого предложения руководителя специалист вместе с друзьями планировал пойти в это же время на интересное выступление о новых технологиях, интересующих его. Он долго колебался: идти ему на заседание команды или на выступление с

друзьями. Верх взяло первое соображение. Проявление каких качеств можно наблюдать в этом решении и почему?
Ответ: Проявление волевых качеств наблюдается в этом поступке. Ответственность и значимость профессиональной деятельности взяли вверх над другими интересами и желанием провести время с друзьями.

ЗАДАНИЕ 4. Какие компонент личности характеризуются в ситуации? По каким критериям Вы определили эти компоненты?
Сотрудники описывают своего коллегу как инициативного, честного, трудолюбивого, хорошего организатора, красноречивого, с чувством юмора, с золотыми руками, но эгоистичного, самоуверенного, осторожного.
Ответ: В ситуации говорится о характере и способностях сотрудника.К чертам характера относятся: инициативный, честный, с чувством юмора, эгоистичный, самоуверенный, осторожный. К способностям – трудолюбивый, хороший организатор, красноречивый, с золотыми руками. Критерий определения черт характера – это стереотипы поведения, сложившиеся в межличностном взаимодействии; а способности – это особенности, проявляющиеся в деятельности и позволяющие выполнять ее успешно.

ЗАДАНИЕ 5. Молодой специалист, недавно ставший членом коллектива, часто прибегал к такому приему: прерывал чтение интересной книги на самом захватывающем месте и не прикасался к ней 2-3 дня. Как Вы думаете какие качества он тренировал и как можно назвать этот прием?
Ответ: Он тренировал волевые качества, прием называется –способность к задержке волевого действия. Т.к. в течение этих дней студенту приходилось бороться с желанием взяться за книгу и это развивало волю.

ЗАДАНИЕ 6. Молодой человек меняет третье место работы за полгода. Характеризует себя «я самый правильный», «я лучше всех». По мнению руководства компании и членов коллектива, он не уживается в коллективе, т.к. имеет идеализированное представление о себе, о своих способностях и возможностях, о своей значимости для дела и для окружающих людей; игнорирует личные неудачи ради поддержания своего психологического комфорта; не прислушивается к чужому мнению; к критической оценке себя со стороны других относится с явным недоверием, относя все это к придиркам и зависти; как правило, ставит перед собой невыполнимые цели.
В чем причина такого представления о себе? Какова самооценка у молодого человека?
Ответ. Явно завышенная самооценка

ЗАДАНИЕ 7. Молодой человек пришел устраиваться на работу, окончил вуз с красным дипломом. Работодатель обратил внимание на его внешние характерные черты. Походка нерешительная, как бы вкрадчивая, при разговоре глаза часто отводит в сторону. На собеседовании проявил себя ка застенчивый, нерешительный, чрезмерно самокритичный. Был принят на работу с испытательным сроком. В первый месяц работы продемонстрировал требовательность к себе и окружающим, чрезмерную самокритичность, что привело к замкнутости, зависти, подозрительности, мстительности и даже жестокости; раздражал окружающих мелочами, вызывая конфликты на работе. По завершении испытательного срока на работу не принят.
В чем причина отказа со стороны работодателя? Какова самооценка у молодого человека?
Ответ. Явно заниженная самооценка

ЗАДАНИЕ 8. Студент И. рассказал о том, как он распределяет время между учёбой, спортом и личной жизнью.

Преподаватель Г. отличается выразительной мимикой, резкими движениями и быстрой походкой.
В каком примере образцы поведения характеризуют человека как индивида, а в каком как личность. Почему?
Ответ: Поведение студента – личность, характеристика преподавателя – индивид. Т.к. умение ставить цели и управлять временем это личностные, сформированные в социуме навыки, а преподаватель характеризуется по врожденным параметрам, компонентам поведения.

ЗАДАНИЕ 9. Подчиненный характеризуется следующими особенностями: на заседаниях спокоен, сидит всегда в одном и том же положении, что-нибудь вертит в руках, настроение меняется от очень незначительных причин. Он болезненно чувствителен. Когда руководитель попросил его пересесть, чтобы другие члены коллектива тоже могли поместиться за столом, он обиделся, долго размышлял, почему его пересадили, и на протяжении всего совещания сидел расстроенный и подавленный. Он легко теряется, смущается, сдержан в выражении чувств. Если ему делают замечание относительно работы, нисколько не изменившись в лице, не реагирует на него, но дома долго не может успокоиться, не в состоянии приняться за работу, теряет всякую веру в себя. Какой тип темперамента у данного сотрудника? Перечислите преимущества данного типа темперамента.
Ответ: Меланхолик. К преимуществам данного типа темперамента можно отнести: эмпатию, склонность к творчеству, нестандартность мышления, серьезное отношение к деятельности, умение держать обещания.

ЗАДАНИЕ 10. Проанализируйте ситуацию и объясните, какие личностные черты способствуют внушению.
Начинающий специалист неожиданно получил от руководителя отдела очень интересное задание, которое также хотели бы выполнить несколько его коллег. За грамотное выполнение задания полагалась премия и могли открыться перспективы карьерного роста.
Молодой специалист с детства отличался усидчивостью, прилежностью, исполнительностью, творческим подходом к деятельности, он отлично учился в вузе, но был тревожным и мнительным, не был уверен в своих профессиональных качествах и часто ориентировался на внешнее подтверждение своих способностей другими людьми.
Когда выполнение задания поручили ему, то в кабинете руководителя никто не оспаривал этот выбор. После совещания двое коллег в личной беседе с молодым сотрудником убедили его отказаться от выполнения задания и попросить перепоручить его им. Они отметили его небольшой опыт работы в данной сфере, незнание технологий, необходимых для выполнения задания, и обрисовали неблагоприятные перспективы при неуспешном выполнении задания. Это подействовало и молодой человек решил отказаться от выполнения задания.
Ответ: Внушению способствовали такие качества специалиста как исполнительность, прилежность, тревожность, мнительность, неуверенность в себе как профессионале, ориентация на мнение окружающих.

ЗАДАНИЕ 11. Девушка прошла психологическое тестирование и выяснила, что она флегматик. Она изучает иностранные языки и планирует работать переводчиком. Какие личностные качества девушке необходимо развивать в себе, чтобы максимально эффективно использовать качества своего типа темперамента в работе?
Ответ: Флегматикам свойственны трудоспособность, устойчивое настроение, невозмутимость, неподверженность стрессам, терпение, целеустремленность. Девушке нужно развивать умение адаптироваться к новым обстоятельствам, приспосабли-

ваться к переменам и учиться быстро понимать ситуацию, быстро реагировать на изменения.

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее ее изучение).

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК-7.1 Выбирает здоровье сберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма

УК-7.2 Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности

УК-7.3 Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности

УК-7.4 Понимает роль физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

УК-7.5 Использует методику самоконтроля для определения уровня здоровья и физической подготовленности в соответствии с нормативными требованиями и условиями будущей профессиональной деятельности

УК-7.6 Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности, регулярно занимаясь физическими упражнениями

Период окончания формирования компетенции: 6 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.05 Физическая культура и спорт (1 семестр);
  - Б1.В.12 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (модуль) (6 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:

Физическая культура в вузе является… .

- средством активного отдыха
- **обязательной учебной дисциплиной**
- средством отвлечения от дурных привычек и безделья
- уделом избранных

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Каким принципом создается необходимая предпосылка освоения движения?
- системности
- **наглядности**
- сознательности и активности
- доступности

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Какая из частей физической культуры является самой объемной?
- двигательная реабилитация
- **физическое воспитание**
- спорт
- физическая рекреация

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Что такое здоровье?
- отсутствие заболеваний
- **состояние физического, психического, социального и душевного благополучия**
- хорошее самочувствие
- состояние нормальной работоспособности

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Главная задача, решаемая на занятиях по физической культуре?
- стать чемпионом
- получить материальное вознаграждение
- **укрепить здоровье и общее физическое развитие**
- побить рекорд

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Какая из приведенных целей больше всего присуща спорту высших достижений?
- продление творческого долголетия
- снятие нервно-эмоционального напряжения
- социальная и физическая адаптация в обществе
- **достижение высоких спортивных результатов на крупнейших соревнованиях**

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Физическая нагрузка увеличивает … .
- **продолжительность сна**
- прочность суставов
- количество суставов
- длину суставов

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Целью ГТО является … .

- **укрепление здоровья, гармоничное и всестороннее развитие личности, воспитание патриотизма**
- выполнение спортивных и массовых разрядов
- получение максимального количества населения знаков отличия ГТО
- обучение разным видам спорта и видам физической активности

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Какие виды спортивных упражнений не входят в тесты ГТО?
- бег
- **сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях**
- бег на лыжах
- плавание

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
От какого фактора больше всего зависит продолжительность жизни человека?
- экология
- наследственность
- **образ жизни**
- питание

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Специальными средствами воспитания быстроты являются … .
- непрерывный длительный бег
- **спринтерский бег, стартовые ускорения, скоростные спурты**
- прыжки, многоскоки, скачки
- упражнения с гантелями, гирей, штангой

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Какая группа нижеперечисленных упражнений развивает общую выносливость?
- спринт, прыжки, метания
- акробатические, гимнастические, прыжки на батуте, в воду
- **плавание, лыжные гонки, бег на средние и длинные дистанции**
- спортивные игры, бокс, фехтование

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
За какое время выполняется испытание (тест) по выбору «Поднимание туловища из положения лёжа на спине»?
- 30 секунд
- **1 минута**
- 2 минуты
- без учета времени

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
В комплекс ГТО входят … испытания.
- обязательные и необязательные
- **обязательные и по выбору**
- обязательные и дополнительные
- только обязательные

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Что относится к скоростным способностям?
- **время реакции, быстроту одиночного движения, частоту движений**

- способность противостоять утомлению
- способность преодолевать мышечное сопротивление
- подвижность в суставах и позвоночнике

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Какова масса гири при выполнении норматива «рывок гири» при сдаче ВФСК ГТО VI ступени?
- 10 кг
- **16 кг**
- 18 кг
- 20 кг

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Кто может проходить тестирование ГТО?
- школьники
- студенты
- женщины и мужчины, достигшие совершеннолетия
- **все вышеперечисленные**

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
На каких принципах основывается Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс ГТО?
- **добровольности и обязательности медицинского контроля**
- экономичности проведения соревнований
- равноправия женщин и мужчин
- сознательности и активности

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
Какая возрастная группа охватывает шестую ступень?
- 6-8 лет
- 9-12 лет
- 15-17 лет
- **18-29 лет**

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Кого не допустят до сдачи нормативов ВФСК ГТО?
- пенсионеров
- дошкольников
- **лиц, не имеющих медицинского допуска**
- лиц, не имеющих спортивного разряда

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Какой вид спорта в большей степени формируют координацию?
- **спортивная гимнастика**
- стрелковый спорт
- тяжелая атлетика
- шахматы

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Кто имеет право принимать нормативы ВФСК ГТО?
- преподаватель физической культуры
- тренер или администрация спортивной школы

- **лица, прошедшие специальное обучение**
- все вышеперечисленные

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Может ли иностранный гражданин принять участие в сдаче нормативов ГТО?
- нет
- могут все без исключения
- **могут те иностранные граждане, которые предоставят временную прописку**

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Каким стилем необходимо сдавать норматив по плаванию в ВФСК ГТО?
- кроль
- брасс
- **произвольный**
- устанавливает судейская коллегия при сдаче норматива

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
При какой ошибке во время выполнения норматива метание снаряда на дальность попытка будет засчитана?
- **метание произведено до линии разметки за 2-3 метра**
- снаряд не попал в сектор
- попытка выполнена без команды спортивного судьи
- просрочено время, выделенное на попытку

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный вариант ответа:
В течение какого времени достаточна фиксация при выполнении норматива «Наклон вперёд из положения стоя на гимнастической скамейке»?
- фиксация не нужна
- 1 секунда
- **2 секунды**
- 3 секунды

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:
Какие вещества выполняют функцию основного строительного материала для клеток человеческого организма?
- **белки**
- жиры
- углеводы
- витамины

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный вариант ответа:
Какие вещества являются наиболее подходящим источником для быстрого получения энергии клетками человеческого организма?
- белки
- жиры
- **углеводы**
- витамины

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:
По какой формуле можно рассчитать индивидуальную максимальную физическую нагрузку?

- 180 - возраст
- 200 - возраст
- **220 - возраст**
- 300 - возраст

ЗАДАНИЕ 30. Выберите правильный вариант ответа:
Упражнение «Подъем туловища из положения лежа на спине» (количество раз за 1 минуту) выполняется следующим образом:

- Руки сомкнуты в замок за головой, ноги согнуты в коленях. Осуществляется подъем туловища без подпрыгивания таза во время выполнения упражнения
- Руки сомкнуты на груди, ноги выпрямлены. Подъем туловища осуществляется рывком
- **Руки в замке за головой на затылке, ноги согнуты в коленях под углом 90 градусов, локти во время подъема туловища касаются бедра и разводятся в стороны при опускании туловища в нижнее положение**
- Руки сомкнуты на груди, ноги выпрямлены. Подъем туловища осуществляется, пока угол между ногами и туловищем не будет равняться 90 градусам

ЗАДАНИЕ 31. Выберите правильный вариант ответа:
Интенсивность физической нагрузки можно задать … .

- скоростью движения
- длиной дистанции
- количеством повторений
- **время выполнения упражнений**

ЗАДАНИЕ 32. Выберите правильный вариант ответа:
Какая функция не входит в общекультурные социальные функции физической культуры?

- коммуникативная
- воспитательная
- **прагматическая**
- образовательная

ЗАДАНИЕ 33. Выберите правильный вариант ответа:
Воспитание физической культуры личности – это ... .

- привитие чувства превосходства над другими людьми
- воспитание неадекватной мотивации к занятиям физической культурой и спортом
- **воздействие на физические способности человека, на его чувства, сознание, психику и интеллект**
- воздействие на интеллект

ЗАДАНИЕ 34. Выберите правильный вариант ответа:
Какой принцип предусматривает планомерное увеличение объема и интенсивности физической нагрузки по мере роста функциональных возможностей организма?

- принцип научности
- принцип доступности и индивидуализации
- **принцип непрерывности, систематичности**

ЗАДАНИЕ 35. Выберите правильный вариант ответа:
Какие документы необходимо иметь для прохождения тестирования комплекса ГТО?

- Заявку на соревнования

- Медицинский полис
- СНИЛС
- **Медицинскую справку и документ, удостоверяющий личность**

ЗАДАНИЕ 36. Выберите правильный вариант ответа:
Каковы действия судей, если участник переходит на шаг при выполнении нормативов «бег на 2000 м» и «бег на 3000 м» в ВФСК ГТО?

- **участник снимается с дистанции**
- судья делают устное замечание
- судейский корпус не применяет санкций
- предлагают пересдать данную дисциплину на следующий день

ЗАДАНИЕ 37. Выберите правильный вариант ответа:
Степень владения техникой действия, при которой управление движениями происходит автоматически и отличается надежностью исполнения, называется … .

- техническим мастерством
- двигательной одаренностью
- двигательным умением
- **двигательным навыком**

ЗАДАНИЕ 38. Выберите правильный вариант ответа:
Какая цель не ставится перед утренней гигиенической зарядкой?

- усилить ток крови в кровяном русле
- способствовать лучшему обмену веществ
- ускорить приведение организма в рабочее состояние
- **способствовать развитию абсолютной силы путем применения упражнений статического характера**

ЗАДАНИЕ 39. Выберите правильный вариант ответа:
Спортивная тренировка приводит к ... .

- **увеличению полостей сердца и сердечной мышцы**
- изменению положения сердца
- смещению сердца влево
- уменьшению сердца

ЗАДАНИЕ 40. Выберите правильный вариант ответа:
Какие упражнения необходимо включать в физкультурные занятия после учебного дня, если занятия проводились в малоподвижной позе?

- упражнения статического характера
- **упражнения, дающие активную нагрузку на все группы мышц, способствующие активизации сердечно-сосудистой и дыхательной систем**
- упражнения на скоростную выносливость
- упражнения с тяжестями предельной величины

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Укажите допустимую максимальную величину частоты ударов сердечных сокращений у тренированных людей (ударов в минуту).
(целое число цифрами)
Ответ: 60

ЗАДАНИЕ 2. Как переводится на русский язык Олимпийский девиз «Citius, altius, fortius!»?

Ответ: Быстрее! Выше! Сильнее!

ЗАДАНИЕ 3. Укажите через запятую пропущенные слова в правильном порядке и правильных падежах:
Физическая рекреация – это использование любых видов двигательной активности (физические упражнения, игры, физический труд и т.п.) в целях … развития и укрепления … .
Ответ: физического, здоровья

ЗАДАНИЕ 4. Какие органы власти присваивают золотой знак отличия комплекса ГТО?
Ответ: федеральные

ЗАДАНИЕ 5. Укажите пропущенное слово в правильном падеже:
Гиподинамия – это состояние, когда организм испытывает … двигательной активности.
Ответ: дефицит / недостаток

ЗАДАНИЕ 6. К какой медицинской группе относятся студенты, имеющие те или иные отклонения в физическом развитии и состоянии здоровья?
Ответ: к специальной

ЗАДАНИЕ 7. Укажите пропущенное словосочетание в правильном падеже:
За выполнение нормативов, овладение знаниями и умениями определенных ступеней Комплекса ГТО гражданам России вручают … .
Ответ: знак отличия

ЗАДАНИЕ 8. Какая дистанция (в метрах) на выносливость для женщин в обязательных испытаниях (тестах) есть в VI ступени ВФСК ГТО?
(укажите целое число цифрами)
Ответ: 2000

ЗАДАНИЕ 9. Укажите пропущенное слово в правильном падеже:
Сила – это способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счет … усилий (напряжений).
Ответ: мышечных

ЗАДАНИЕ 10. Какое физическое качество является основой здоровья?
Ответ: выносливость

ЗАДАНИЕ 11. Укажите через запятую пропущенные слова в правильном порядке и правильных падежах:
Гибкость как физическое качество – это … выполнять движения с … амплитудой.
Ответ: способность, большой

ЗАДАНИЕ 12. Какое максимальное количество участников в одном забеге на дистанцию 3000 м при сдаче ГТО?
(укажите целое число цифрами)
Ответ: 20

ЗАДЕНИЕ 13. Какое количество видов испытаний (тестов), которые необходимо выполнить для получения «золотого» знака отличия ВФСК ГТО в рамках VI ступени?
(укажите целое число цифрами)
Ответ: 9

ЗАДАНИЕ 14. Какой знак отличия Вы получите, если все виды испытаний сданы на золото и одно испытание по выбору на бронзу?
Ответ: бронзовый знак отличия

ЗАДАНИЕ 15. Сколько уровней, соответствующих знакам отличия, предусматривает ВФСК ГТО?
(укажите целое число цифрами)
Ответ: 3

ЗАДАНИЕ 16. Какое количество попыток дается при выполнении норматива прыжок с места?
(укажите целое число цифрами)
Ответ: 1

ЗАДАНИЕ 17. Укажите пропущенное слово в правильном падеже:
В федеральном законе «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» сказано: выполнять нормы испытаний комплекса ГТО должны … .
Ответ: добровольно

ЗАДАНИЕ 18. Какова гигиеническая норма сна (в часах)?
(укажите целое число цифрами)
Ответ: 8

ЗАДАНИЕ 19. Какой город стал столицей XXII Олимпийских зимних игр 2014 года?
Ответ: Сочи

ЗАДАНИЕ 20. На каком континенте еще ни разу не проводились Олимпийские игры?
Ответ: Африка

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

УК-8.1 Идентифицирует и анализирует опасные и вредные факторы элементов среды обитания и в рамках осуществляемой деятельности; знает основные вопросы безопасности жизнедеятельности

УК-8.2 Способен осуществлять действия по предотвращению возникновения чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, социального (биолого-социального) происхождения; грамотно действовать в чрезвычайных ситуациях мирного и военного времени, создавать безопасные условия реализации профессиональной деятельности

УК-8.3 Готов принимать участие в оказании первой и экстренной до психологической помощи при травмах и неотложных состояниях, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время
УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте

Период окончания формирования компетенции: 4 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности (1 семестр);
  - Б1.В.01 Основы безопасности труда (4 семестр).
  - Б1.О.37 Управление кадровым благополучием (3 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Пострадавший внезапно потерял сознание. Дыхание присутствует. Выберите необходимое действие:

- **следует уложить пострадавшего в устойчивое боковое положение (позу восстановления, стабильное боковое положение)**
- для профилактики возможного вдыхания рвотных масс необходимо уложить пострадавшего на живот
- для профилактики возможного вдыхания рвотных масс следует повернуть голову пострадавшего набок
- для скорейшего восстановления сознания необходимо надавить пострадавшему на болевые точки (угол нижней челюсти, верхняя губа и т.д.)
- следует дать понюхать нашатырный спирт на ватке
- необходимо придать положение на спине с приподнятыми ногами для обеспечения лучшего кровоснабжения головного мозга пострадавшего

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Для наложения окклюзионной (гермитизирующей) повязки при открытом пневмотораксе можно использовать … .

- Индивидуальный противохимический пакет
- **Пакет перевязочный медицинский**
- Аптечку индивидуальную АИ-2
- Аптечку индивидуальную АИ-4

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильные варианты ответа:
Выберите телефоны экстренных служб РФ.

- **112**
- **101**
- **104**
- 113
- 105
- 001
- 020
- **103**
- 911

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:

При полном отсутствии или недостатке кислорода в воздухе применяются ... СИЗОД.

- фильтрующие
- **изолирующие**
- табельные
- простейшие

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
В случае применения каких защитных сооружений нужно пользоваться средствами индивидуальной защиты, т.к. они не обеспечивают защиты от аварийно химически опасных веществ и бактериальных средств?

- **простейших укрытий**
- убежищ
- противорадиационных укрытий
- бомбоубежищ

ЗАДАНИЕ 6. Укажите, в каких случаях осуществляется экстренное извлечение пострадавшего из аварийного автомобиля:

- во всех случаях, когда пострадавшему требуется немедленное оказание первой помощи
- экстренное извлечение пострадавшего производится только силами сотрудников скорой медицинской помощи или спасателями МЧС
- **наличие угрозы для жизни и здоровья пострадавшего и невозможность оказания первой помощи в автомобиле**
- в случае, если у пострадавшего отсутствуют признаки серьезных травм

ЗАДАНИЕ 7. Выберите основные способы остановки кровотечения при ранении головы:

- **прямое давление на рану, наложение давящей повязки**
- наложение давящей повязки, пальцевое прижатие сонной артерии
- пальцевое прижатие сонной артерии, наложение давящей повязки с использованием жгута
- применение холода в области ранения, пальцевое прижатие сонной артерии

ЗАДАНИЕ 8. Выберите основные признаки закупорки инородным телом верхних дыхательных путей тяжелой степени у пострадавшего:

- **не может дышать или дыхание явно затруднено (шумное, хриплое), хватается за горло, не может говорить, только кивает**
- хватается за горло, кашляет, просит о помощи
- надрывно кашляет, пытается что-то сказать, лицо багровеет
- жалуется на наличие инородного тела в дыхательных путях, говорит, что «поперхнулся», просит постучать по спине

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
При проникающем ранении груди самое важное – это … .

- попытаться остановить кровотечение давящей повязкой
- не прикасаться к ране во избежание причинения вреда
- **наложить на рану груди повязку, не пропускающую воздух (окклюзионную)**
- своевременно обезболить пострадавшего
- постоянно контролировать дыхание и кровообращение пострадавшего
- придать пострадавшему устойчивое боковое положение

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Если в ране находится инородный предмет, более правильным будет … .

- срочно извлечь из раны инородный предмет, остановить кровотечение доступными способами, вызвать скорую медицинскую помощь
- срочно извлечь из раны инородный предмет, остановить кровотечение доступными способами, вызвать скорую медицинскую помощь
- не предпринимать никаких действий до прибытия медицинских работников
- **закрыть рану стерильной салфеткой, вызвать скорую медицинскую помощь, инородный предмет не извлекать**
- аккуратно удалить инородный предмет, кровотечение из раны остановить путем заполнения ее стерильными салфетками, вызвать скорую медицинскую помощь, положить холод на место ранения

ЗАДАНИЕ 11. Укажите основную цель обзорного (быстрого) осмотра пострадавшего:

- оценить его общее состояние
- **обнаружить явные признаки наружного кровотечения (прежде всего, артериального)**
- попытаться обнаружить ранения различных областей тела
- определить, нуждается ли пострадавший в оказании первой помощи

ЗАДАНИЕ 12. Выберите последовательность подробного осмотра пострадавшего, находящегося в сознании:

- **голова, шея, грудная клетка, живот, ноги и руки**
- грудная клетка, голова и шея, ноги и руки, живот
- голова, грудная клетка, живот, шея, руки и ноги
- ноги и руки, голова и шея, грудная клетка и живот

ЗАДАНИЕ 13. Выберите виды инструктажа на рабочем месте.

- **первичный**
- **вводный**
- вторичный
- **повторный**
- **внеплановый**
- плановый

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильные варианты ответа:
Цунами характеризуется следующим:

- **несколько волн, следующих одна за другой с неравномерными интервалами**
- несколько волн, следующих одна за другой с относительно равномерными интервалами
- **самая высокая волна не всегда бывает первой**
- самая высокая волна ВСЕГДА бывает первой
- волны цунами следуют с интервалами – от 3 мин до нескольких часов

ЗАДАНИЕ 15. Укажите действия во время наводнения:

- **Ценные вещи перенесите на верхние этажи здания и сооружений**
- **Поднимитесь на верхние этажи, чердаки, крыши зданий и сооружений**
- **Отключите газ и электричество**
- **Возьмите с собой документы, самые необходимые вещи, небольшой запас продуктов и воды**
- **Включите радио для прослушивания экстренных сообщений**

- Брать с собой документы, самые необходимые вещи, небольшой запас продуктов и воды не рекомендуется, т.к. вы теряете время и становитесь менее мобильными. Срочно перемещайтесь как можно выше!
- Не теряйте время на отключение газа и электричества, т.к. при ЧС в зоне бедствия это должно происходить автоматически
- Не поднимитесь на верхние этажи, чердаки, крыши зданий и сооружений, т.к вода изолирует вас. Нужно срочно выдвигаться в ближайший более крупный населенный пункт

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Выведение в загородную зону рабочих и служащих, членов их семей, студентов вузов и ссузов организуется через предприятия, учреждения и учебные заведения при ... принципе эвакуации.

- территориальном
- **территориально-производственном**
- производственном
- бытовом
- территориально-локальном

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Полную специальную обработку проводят … .

- **после выхода из зоны загрязнения (заражения)**
- до выхода из зоны загрязнения (заражения)
- до входа в зону загрязнения (заражения)

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильные варианты ответа:
Йодная профилактика при выбросе в окружающую среду радиоактивных изотопов йода проводится следующими препаратами:

- **калия йодид**
- **раствор Люголя**
- **настойка йода 5%**
- калия гипохлорит
- раствор Рингера

ЗАДАНИЕ 19. Укажите основные формы острой лучевой болезни:

- **костно-мозговая**
- **кишечная**
- **токсимическая**
- **церебральная**
- кардиальная
- нейрогенная
- мнимая
- смешанная

ЗАДАНИЕ 20. Выберите естественные источники радиации:

- **излучение Солнца**
- **радиоизотопы земной коры**
- **газ радон**
- различные медицинские процедуры: компьютерная томография, лучевая терапия и т.д.
- длинноволновое ультрафиолетовое излучение

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильные варианты ответа:
К простейшим способам защиты от аммиака относят:

- **протереть кожные покровы борным спиртом или раствором лимонной кислоты**
- протереть кожные покровы синильной кислоты
- **дышать через ткань или ватно-марлевую повязку, смоченную 2-5% раствором лимонной кислоты**
- дышать через ткань или ватно-марлевую повязку, смоченную раствором синильной кислоты
- дышать через ткань или ватно-марлевую повязку, смоченную раствором пищевой соды
- **закапать в нос несколько капель растительного масла**
- закапать в нос несколько капель минерального масла

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Трансмиссивные инфекции передаются от человека к человеку с помощью/через … .

- **кровососущих членистоногих**
- воду, пищу
- капельки мокроты и слизи в воздухе
- контакт кожных покровов или слизистых оболочек

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Массовое заболевание животных называется … .

- пандемия
- эпидемия
- эпифитотия
- **эпизоотия**

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Для возникновения эпидемического процесса необходим (-о, -ы) … .

- любые бактерии, вирусы, грибы
- большое скопление людей
- **патогенный микроорганизм**
- холодное время года

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
РСЧС – это … .

- **Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций**
- Российская система чрезвычайных ситуаций
- Российская служба чрезвычайных ситуаций

ЗАДАНИЕ 26. При какой штатной численности персонала в организации можно возложить обязанности инженера по охране труда на одного из руководителей?

- **При численности до 50 человек**
- При численности от 50 человек
- При численности от 100 человек
- При численности до 100 человек

ЗАДАНИЕ 27. Каким законодательным актом в Р.Ф. регулируется проведение работ повышенной опасности?

- **ПОТ Р О 14000-05-98**

- ФЗ 69
- ФЗ 116
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 28. Каким законодательным актом в Р.Ф. регулируется проведение инструктажей в организации?

- **ГОСТ 12.0.004-2015(90)**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ФЗ 69

ЗАДАНИЕ 29. Каким законодательным актом в Р.Ф. оговорен порядок выдачи и нормативы средств индивидуальной защиты (спецодежды, обуви и т.д.)?

- **Приказ Минздравсоцразвития №290н**
- ФЗ 116
- ФЗ 69
- ПОТ Р О 14000-05-98

ЗАДАНИЕ 30. Каким законодательным актом в Р.Ф. утвержден перечень производств, а так же вредных факторов при наличии которых осмотры в медицинских учреждениях, для работников, проводится в обязательном порядке?

- **Приказ Минздравсоцразвития №302н**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 31. Какой документ необходимо составить руководителю на проведение работ повышенной опасности?

- **Наряд-допуск**
- Служебную записку
- Протокол совещания
- Табель учета рабочего времени

ЗАДАНИЕ 32. Что и перечисленного не является средством индивидуальной защиты?

- **носки**
- перчатки
- каска
- самоспасатель

ЗАДАНИЕ 33. Каким законодательным актом в РФ оговорен порядок расследования несчастных случаев?

- **ТК РФ статья 229.2**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ФЗ 69

ЗАДАНИЕ 34. Выберете называние фактора производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника?

- **Опасный**

- Вредный
- Экономический
- Технический

ЗАДАНИЕ 35. Каким законодательным актом в РФ регламентируется отношение производственных объектов к опасным?

- **ФЗ 116**
- ФЗ 69
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 36. Невыходы на работу – серьезная проблема в управлении персоналом. Чтобы обеспечить снижение показателя ненахождения работника на рабочем месте в рабочее время, необходимо, в том числе, определить, какие невыходы относятся к презентеизму:

- **работник, заболевший гриппом, приходит на рабочее место и, как может, выполняет работу**
- работник, получивший травму при работе на дачном участке, находится на лечении дома. Имеет больничный лист
- работник не вышел на работу по причине бракосочетания

ЗАДАНИЕ 37. Насколько верно следующее утверждение: «Участие работника в мероприятиях со стороны работодателя по избавлению от зависимостей обязательно».

- **не верно**
- верно
- верно при определенных обстоятельствах, оговоренных в законодательстве

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Как называется территория разброса конструкционных материалов аварийных объектов и действия α-, β- и γ-излучений?

Ответ: Очаг аварии

ЗАДАНИЕ 2. Заполните пропуск:

В системе СИ единицей поглощенной дозы радиоактивного излучения является …?

Ответ: Грей/Гр

ЗАДАНИЕ 3. Заполните пропуск (цифрами укажите число):

Острая лучевая болезнь развивается после кратковременного (3 суток) внешнего относительно равномерного внешнего облучения в дозах, превышающих … Гр.

Ответ: 1

ЗАДАНИЕ 4. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):

По скорости развития патологических нарушений в организме аварийно химически опасные вещества делятся на три группы. Если развитие симптомов интоксикации у пораженных аварийно химически опасными веществами наблюдается в течение нескольких минут, значит это вещества … действия.

Ответ: быстрого

ЗАДАНИЕ 5. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):

Непланируемый и неуправляемый выброс (пролив, россыпь, утечка) АОХВ, отрицательно воздействующий на человека и окружающую среду называется … .

Ответ: химическая авария

ЗАДАНИЕ 6. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):
При поражении хлором для защиты органов дыхания используется промышленный противогаз, при отсутствии противогаза – ватно-марлевая повязка, смоченная 2-5% раствором … .
Ответ: питьевой соды

ЗАДАНИЕ 7. Как называется временное затопление водой участков суши в результате подъема уровня воды в реках, озерах, морях?
Ответ: Наводнение

ЗАДАНИЕ 8. Признаки какой ЧС природного характера перечислены ниже?
– запах газа в районе, где раньше этого не замечалось;
– беспокойство птиц и домашних животных;
– вспышки в виде рассеянного света зарниц;
– искрение близко расположенных, но не соприкасающихся электрических проводов;
– голубоватое свечение внутренней поверхности стен домов;
– самопроизвольное загорание люминесцентных ламп.
Ответ: Близкого землетрясения

ЗАДАНИЕ 9. Признаками какого пожара является горячая земля и струйки дыма из почвы?
Ответ: Подземного

ЗАДАНИЕ 10. Какой режим функционирования единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС) вводится при возникновении и во время ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера?
Ответ: Режим чрезвычайной ситуации

ЗАДАНИЕ 11. Какие подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС) создаются федеральными органами исполнительной власти в министерствах, ведомствах для решения специальных задач по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций в сфере их деятельности и порученных им отраслях экономики?
Ответ: Функциональные

ЗАДАНИЕ 12. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):
Область научных знаний, изучающая общие проблемы опасности, угрожающие человеку и среде его обитания и разрабатывающая соответствующие способы защиты от них – это … .
Ответ: Безопасность жизнедеятельности

ЗАДАНИЕ 13. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):
Территория, на которой сложилась ЧС называется … .
Ответ: Зона чрезвычайной ситуации

ЗАДАНИЕ 14. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):
Совокупность взаимосвязанных по времени, ресурсам, и месту проведения мероприятий, направленных на предотвращение или предельное снижение потерь населения и угрозы его жизни и здоровью от поражающих факторов называется … .
Ответ: защита населения в чрезвычайных ситуациях

ЗАДАНИЕ 15. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):

Комплекс мероприятий по организованному вывозу (выводу) нетрудоспособного и не занятого в производстве населения, а также рабочих и служащих объектов экономики, прекращающих производственную деятельность, из зоны вероятной или случившейся ЧС в безопасные районы, а также жизнеобеспечение эвакуированных в районе размещения называется … .
Ответа. эвакуация

ЗАДАНИЕ 16. Заполните пропуск (в соответствующем падеже):
Средства коллективной защиты населения – инженерные сооружения гражданской обороны, предназначенные для защиты от оружия массового поражения и других современных средств нападения. Они подразделяются на противорадиационные укрытия, простейшие укрытия и … .
Ответ: убежища

ЗАДАНИЕ 17. На кого по законодательству в Р.Ф. возлагается непосредственная ответственность и обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников организации?
Ответ: на работодателя

ЗАДАНИЕ 18. … – психическая и физическая зависимость от этилового спирта и его производных, характеризующаяся потерей контроля над количеством употребляемых спиртосодержащих напитков, изменением поведения, абстинентным синдромом, токсическим поражением органов.
Укажите ответ в виде существительного в единственном числе.
Пример формата ответа: шопоголизм
Ответ: алкоголизм

ЗАДАНИЕ 19. Руководитель поручил Вам, как менеджеру по персоналу, дополнить классификацию причин абсентеизма, то есть невыходов работников на работу. В макете классификации уже были определены причины медицинского характера, организационно-административного характера. Незаполненной осталась группа – «условия труда». Напишите, какие условия труда могут повлиять на невыходы на работу.
Ответ: холод в помещениях, сильный шум, отсутствие средств индивидуальной защиты и другие

3) открытые задания (ситуационные задачи, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Укажите основные способами борьбы с лесными пожарами.
Пример ответа: Захлестывание кромки огня, засыпка его землей, заливка водой (химикатами), создание заградительных и минеральных полос, пуск встречного огня (отжиг).

ЗАДАНИЕ 2. Сформулируйте рекомендации по наполнению тревожного чемодана на случай возникновения ЧС.
Пример ответа: Аптечка первой помощи, ремонтный комплект (нитки, иголки и пр.), спички (лучше охотничьи), 2-3 газовые зажигалки, мини радиоприёмник с дополнительными элементами питания, фонарь с дополнительными элементами питания, охотничий и универсальный нож (мультитул), теплая одежда и обувь, комплект сменного белья, постельные принадлежности, средства личной гигиены, продукты питания и вода на 2-3 дня, одноразовая посуда, свисток, средства индивидуальной защиты, документы, деньги. Уложить все это в рюкзак или чемодан объёмом 50 л, яркой расцветки со светоотражающими полосами.

ЗАДАНИЕ 3. Семья из трёх человек – родители и ребенок 5 лет. Сформулируйте рекомендации о проведении йодной профилактики препаратом калия йодид.

Пример ответа: Родители применяют калия йодид 1 раз в день по 125 мкг, ребенок - 1 раз в день по 40 мкг.

ЗАДАНИЕ 4. Вы упали на рельсы в метро. Приближение поезда не слышно. Вы не травмированы, можете идти. Ваши действия? Какие действия недопустимы?
Пример ответа: Двигаться под часы (в эту сторону придет голова состава). Под часами зайти на 1-2 м за указательную линию (типа «зебра»). Остановиться. Лечь между рельсами. До линии состав сделает остановку. Не пытаться подтянуться за край платформы из-за опасности травмирования электрическим током. Не уходить далеко вглубь тоннеля.

ЗАДАНИЕ 5. Вы видите, что человек упал между вагонами стоящего поезда. Ваши действия?
Пример ответа: Заблокировать дверь любым подручным предметом (сумка, бутылка с водой, книга и т.п). Взять в руку яркую ткань (шарф, платок и т.п.) и совершая круговые движения руки над головой двигаться в сторону головы состава (там, где находится машинист). Попросить прохожих сообщить о человеке дежурному по станции.

ЗАДАНИЕ 6. Прозвучал сигнал «Внимание всем!». В речевом сообщении указано, что произошел выброс аммиака. Сформулируйте рекомендации о простейших способах защиты населения от аммиака.
Пример ответа: При поражении аммиаком кожу промыть 2% раствором борной кислоты или 5% раствором лимонной кислоты. В глаза закапать 30% раствор альбуцида, в нос – несколько капель любого растительного масла. Для защиты органов дыхания использовать промышленный противогаз, при его отсутствии - ватно-марлевая повязка, смоченная 5% раствором лимонной кислоты.

ЗАДАНИЕ 7. Какие преимущества имеет, применяемый в РФ, комбинированный способ эвакуации?
Пример ответа: Комбинированный способ эвакуации имеет два преимущества – сокращение сроков эвакуации и наибольший охват населения.

ЗАДАНИЕ 8. Произошло возгорание масла на сковороде во время приготовления пищи на кухне. Ваши действия?
Пример ответа: Накрыть сковороду крышкой для прекращения поступления кислорода воздуха, который поддерживает горение масла.

ЗАДАНИЕ 9. Вы почувствовали запах газа в подъезде. Ваши действия?
Пример ответа: Открыть дверь и окна в подъезде для проветривания. Вызвать аварийную службу газа по номеру 104 или 112. Выйдите сами и выведите людей из зоны утечки газа (не менее 5 м); не допускайте в зону утечки посторонних людей и автотранспорт; дождитесь прибытия бригады.

ЗАДАНИЕ 10. Вас сбивает автомобиль, и избежать этого уже нельзя. Каким образом можно постараться уменьшить вероятность получения серьезных травм?
Пример ответа: Необходимо сгруппировавшись (подтянуть колени к животу) прыгнуть на капот автомобиля или лобовое стекло и защитить голову руками.

ЗАДАНИЕ 11. Произошел выброс радиоактивных веществ. Человек жалуется на тошноту, рвоту, скачки давления, нарушение стула. С каким состоянием организма, скорее всего, связаны эти симптомы?
Пример ответа: Острая лучевая болезнь

ЗАДАНИЕ 12. При оказании первой помощи пострадавшему, какие мероприятия нужно произвести самыми первыми и почему?
Пример ответа: Оценить наличие угрожающих факторов для собственной безопасности. Чтобы количество пострадавших не увеличилось.

ЗАДАНИЕ 13. Для распространения инфекционных болезней в человеческом коллективе необходимо три взаимодействующих звена (факторы эпидемического процесса). Укажите их.
Пример ответа: 1 звено – источник инфекции, который выделяет микроба-возбудителя болезни; 2 звено – механизм передачи возбудителей инфекционной болезни; 3 звено – восприимчивое население (восприимчивый организм).

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (ситуационные задачи, средний уровень сложности):
- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-9.1 Демонстрирует дефектологические знания и понимание сущности и особенностей инклюзии в социальной и профессиональной сферах
УК-9.2 Вырабатывает и реализует на практике конкретные решения по формированию и развитию безбарьерной среды в организациях социальной и профессиональной сфер
УК-9.3 Организует конструктивное взаимодействие с лицами с ОВЗ и инвалидами

Период окончания формирования компетенции: 3 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:
- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.11 Теория и методика инклюзивного взаимодействия (3 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Под термином «лица с ОВЗ» понимают … .

- детей с недостатками в физическом и (или) психическом развитии
- людей любого возраста с инвалидностью
- **людей с недостатками в физическом и (или) психическом развитии, имеющих значительные отклонения от нормального психического и физического развития, вызванные серьезными врожденными или приобретенными дефектами и в силу этого нуждающиеся в специальных условиях обучения и воспитания**
- всех возрастов, включенных в систему инклюзивного образования

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Компенсация в дефектологии понимается как … .

- приведение индивидуального и группового поведения детей с ОВЗ в соответствие с системой общественных норм и ценностей
- **замещение или перестройка нарушенных или недоразвитых функций организма**
- включение ребенка с ОВЗ в социальную среду, приобщение к общественной жизни и труду на уровне его психофизических возможностей
- восстановление утраченных функций в результате травмы или заболевания

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Дефект – это … .

- индивидуальное свойство личности, являющееся субъективным условием неуспешного осуществления определённого рода деятельности
- **физический или психический недостаток, вызывающий нарушение хода нормального развития**
- внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов
- состояние нарушенной нормальной жизнедеятельности организма, характеризующееся повреждением органов и тканей в результате действия патогенных факторов

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Инклюзивное образование представляет собой … .

- процесс совместного обучения и воспитания лиц в ОВЗ со сверстниками с нормой развития в условиях массового образовательного учреждения
- обеспечение доступности основной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ
- сочетание периодов совместного обучения обучающихся с ОВЗ со сверстниками с нормой развития в общих классах и работу в специальных группах в остальное время
- **процесс обучения лица с ОВЗ с помощью образовательной программы, которая соответствует его образовательным способностям, удовлетворяет его индивидуальные образовательные потребности, обеспечивает специальные условия, исключает любую дискриминацию и обеспечивает равное отношение ко всем обучающимся**

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Инклюзивная компетентность – это … .

- совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной деятельности, способность квалифицированно решать педагогиче-

ские задачи в процессе учебной, познавательной, воспитательной и других видах деятельности совместно с учащимися и для учащихся с ОВЗ
- **интегративное личностное образование, обуславливающее способность выполнять профессиональные функции в рамках инклюзивного образования, учитывая разные образовательные потребности учащихся и обеспечивая включение ребенка с ОВЗ в среду общеобразовательного учреждения и создание условий для его развития**
- интегративное качество личности, которое включает в себя необходимые знания, опыт, способности, сформированные в результате социализации и позволяющие человеку с ОВЗ адекватно адаптироваться в социуме и эффективно взаимодействовать в обществе
- системное явление, сущность которого состоит в системном единстве педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения и также предполагающих личностное развитие и совершенствование педагога

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Какой специалист определяет актуальный уровень когнитивного развития детей в образовательной организации?
- **психолог**
- педагог
- педагог-дефектолог
- социальный педагог

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Различают два вида интеграции: … .
- внутреннюю и внешнюю
- пассивную и творческую
- **образовательную и социальную**
- все ответы верны

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Впервые теоретическое обоснование интегрированного обучения встречается в трудах отечественного учёного … .
- А.Н. Леонтьева
- С.Л Рубинштейна
- **Л.С. Выготского**
- Ш.А. Амонашвили

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Первой страной в сфере внедрения в педагогическую практику инклюзивного образования стала … .
- **Великобритания**
- Россия
- Франция
- Германия

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
В России первый экспериментальный опыт совместного обучения детей с нормой развития и с нарушенным развитием появляется в … .
- 60-ые г.г. XX в.
- 70-ые г.г. XX в.

- **90-ые г.г. XX в.**
- в начале XXI в.

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Профессиональная этика представляет собой … .
- нравственные отношения людей в трудовой сфере
- **совокупность моральных правил, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу**
- совокупность конкретных практических приемов, применяемых в процессе общения
- ценности реальных, живых людей, обладающих индивидуальными личностными качествами, эмоциями, склонностями и желаниями

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Сколько выделяют моделей нравственного поведения в обществе?
- 3
- 5
- **6**
- 8

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
Средства обеспечения доступности объектов и услуг с открытым доступом населения включают в себя:
- средства, относящиеся к строительно-конструктивным элементам здания, являющиеся его неотъемлемой частью (лестничные марши, пандусы, ограждения и поручни, двери)
- инженерное оборудование здания (адаптированные лифты, подъемные устройства, противопожарное оборудование, адаптированные средства оповещения о чрезвычайной ситуации, оборудование туалетов, доступных для инвалидов, оборудование связи, диспетчеризации и информирования посетителей и т.д.)
- технические и иные средства информирования, ориентирования и навигации, предназначенные для использования инвалидами различных функциональных групп
- **все ответы верны**

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Коммуникативные технологии общения и доступа к информации глухих и слепоглухих людей включают в себя:
- русский жестовый язык и русскую дактильную азбуку
- калькирующую жестовую речь
- сурдоперевод и тифлосурдоперевод
- **все ответы верны**

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Доступная среда:
- обеспечивает доступ к образовательным ресурсам лицам с ОВЗ и совместный процесс их обучения и воспитания с нормотипичными сверстниками
- направлена на развитие инклюзивного образования
- это безбарьерная среда для обучающихся с ОВЗ
- **все ответы верны**

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:

Один из основных показателей готовности педагогов к работе в условиях инклюзивного образования – … .

- информационная готовность
- готовность к профессиональному взаимодействию и обучению
- **психологическая готовность**
- все ответы верны

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Толерантность – это … .

- умение понимать и разделять эмоции другого человека
- **моральные нормы поведения, принятие принципов веры, традиций, ощущений других, как их неотъемлемой право**
- осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека без потери ощущения происхождения этого переживания
- внимательность и предупредительность к людям

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Инклюзия представляет собой … .

- форму сотрудничества
- **частный случай интеграции**
- стиль поведения
- образовательную программу

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
Подход предполагающий, что ученики с ОВЗ включаются в общение со сверстниками на праздниках, в различных досуговых программах с целью расширения контактов ребенка с ОВЗ, повышения мотивации к жизни, называется … .

- **мэйнстриминг**
- расширение доступа к образованию
- постоянная интеграция
- социальный проект

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Инклюзивный подход в образовании предполагает:

- понимание различных образовательных потребностей детей и предоставление услуг в соответствии с этими потребностями
- полное участие в образовательном процессе всех учащихся
- привлечение общественности и устранение сегрегации и дискриминации в образовании
- **все ответы верны**

ЗАДАНИЕ 21. Укажите, о каком условии непрерывной вертикали инклюзивного образования идет речь:
Все инклюзивные учреждения должны быть открыты к сотрудничеству и обмену опытом, как внутри своей вертикали, так и по видовому многообразию; информация о развитии ребенка на каждой ступени образовательной вертикали будет фиксироваться в его индивидуальной карте («карта развития»).

- **преемственности**
- профессиональной компетентности
- шаговой доступности
- безбарьерной среды

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Кто из специалистов психолого-педагогического сопровождения участвует в разработке адаптированной основной образовательной программы в соответствии с рекомендациями ПМПК?

- только педагоги, работающие с учащимися с ОВЗ
- члены ПМП
- педагоги, психологи и дефектологи образовательного учреждения
- **все специалисты сопровождения и родители ребенка с ОВЗ**

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
В образовательной организации какого вида есть возможность создавать и обычные, и специальные, и смешанные группы детей, что позволяет осуществлять все формы интеграции, подбирая каждому ребенку необходимую квалифицированную специальную педагогическую помощь, налаживать подлинное взаимодействие педагогов общеобразовательных школ со специалистами дефектологами?

- **комбинированного вида**
- компенсирующего вида
- интегрированного вида
- общего вида

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Основной установкой учителя, реализующего инклюзивную практику, является … .

- **каждый ребенок способен учиться при создании тех или иных специальных образовательных условий**
- дети с ОВЗ должны учиться в специализированных школах
- родители не должны вмешиваться в процесс обучения детей с ОВЗ
- некоторые дети не способны к обучению

ЗАДАНИЕ 25. Укажите стили педагогического общения, наиболее эффективные в инклюзивном взаимодействии:

- **«совместное творчество»**
- «устрашение»
- «заигрывание»
- «дистанция»

ЗАДАНИЕ 26. Выберите оптимальную модель поведения педагога в общении с детьми с ОВЗ:

- неконтактная модель
- модель дифференцированного внимания
- **модель активного взаимодействия**
- гиперрефлексивная модель

ЗАДАНИЕ 27. Что из перечисленного НЕ относится к технологиям, направленным на развитие социальной компетенции обучающихся с ОВЗ?

- обучение социальным навыкам
- организация групповых видов активности
- подражание, взаимообучение
- **оценка результатов учебной деятельности**

ЗАДАНИЕ 28. Что из перечисленного НЕ относится к особенностям инклюзивного образования?

- в инклюзивном образовании предполагается сотрудничество специалистов разных профилей
- образовательная организация не должна ограничиваться одним учебным планом и единым подходом к обучению всех
- **не предусмотрена «гибкость» структуры образовательного учреждения**
- образовательные условия должны быть адаптированы к потребностям всех обучающихся педагогов

ЗАДАНИЕ 29. Что из перечисленного НЕ относится к основным целям работы учителя-дефектолога в инклюзивной практике?

- своевременная помощь детям с ОВЗ при освоении программного минимума содержания образования в условиях образовательного учреждения
- **психолого-педагогическое сопровождение обучающегося с ОВЗ**
- коррекция развития познавательной сферы в динамике образовательного процесса
- выявление уровня актуального развития с целью определения перспектив обучения и воспитания, динамическое наблюдение за развитием обучающегося с ОВЗ

ЗАДАНИЕ 30. Что из перечисленного НЕ относится к основным направлениям работы учителя-дефектолога в системе инклюзивного образования?

- организационно-методическое
- диагностическое
- коррекционное
- **техническое**

2) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Дефектология – это … .

Ответ: наука о психофизических особенностях развития детей с ОПФР, закономерностях их обучения и воспитания

ЗАДАНИЕ 2. Инклюзия – это … .

Ответ: процесс реального включения в активную жизнь социума людей с ОВЗ

ЗАДАНИЕ 3. Каким документом установлены права инвалидов во всем мире … .

Ответ: Конвенция о правах инвалидов

ЗАДАНИЕ 4. Инклюзивное взаимодействие – это … .

Ответ: взаимодействие человека с человеком, один из которых имеет ограничения по здоровью, в ходе которого реализуется отношение одного человека к другому человеку

ЗАДАНИЕ 5. Безбарьерная среда – это … .

Ответ: среда жизнедеятельности, в которой отсутствуют или сведены к минимуму физические, средовые, информационные и социально-психологические, в том числе отношенческие, барьеры для людей с ОВЗ

ЗАДАНИЕ 6. Инклюзивная культура общества представляет собой … .

Ответ: уровень развития общества, который выражается в толерантном, гуманном, терпимом, безопасном отношении людей друг к другу, где разделяются идеи сотрудничества, стимулируется развитие всех членов общества, где ценность каждого является основой общих достижений, а также формируются всеми принимающиеся инклюзивные ценности

ЗАДАНИЕ 7. Этика инклюзивного взаимодействия – это … .
Ответ: соблюдение представителями социума в процессе общения с людьми с ОВЗ совокупности морально-этических и нравственных норм и правил поведения (этико-ориентированная модель поведения), повышающих качество жизни данной категории граждан

ЗАДАНИЕ 8. Адаптивная познавательная информационная среда – это … .
Ответ: специально созданная среда, в которой для лиц с сенсорными нарушениями за счет применения ассистивных информационных технологий обеспечены дополнительные возможности получения информации и знаний на основе использования сохранных анализаторов

ЗАДАНИЕ 9. К кому работник организации должен направлять свое обращение при разговоре с инвалидом?
Ответ: к самому инвалиду

ЗАДАНИЕ 10. Укажите не менее 4 моделей нравственного поведения в обществе.
Ответ: 6 моделей – жертвенная модель, нравственная мотивация программного характера, модель сострадания, модель благотворительности, модель справедливости, модель благоговения и героизма

ЗАДАНИЕ 11. Укажите не менее 5 моделей инвалидности, существующих в обществе.
Ответ: моральная, благотворительная, медицинская, реабилитационная, экономическая, социальная, британская, модель handicap, культурная модель

ЗАДАНИЕ 12. Конструктивное взаимодействие – это … .
Ответ: целенаправленная, построенная на гибких установках и взглядах, понимания индивидуальных особенностей партнера совместная деятельность заинтересованных друг в друге личностей, стремящихся к самосовершенствованию, самоактуализации, продуктивному разрешению возникающих противоречий и к социально значимому результату

ЗАДАНИЕ 13. Тьютор – это … .
Ответ: специалист, который организует условия для успешного включения лица с ОВЗ в образовательную и социальную среду; осуществляет индивидуальную работу с лицами с ОВЗ в ходе образовательного процесса и процесса социализации, он помогает самоопределению и самореализации данной категории лиц в их дальнейшей профессиональной и общественной жизни, формированию у них эмоционально-ценностного отношения к действительности

ЗАДАНИЕ 14. Укажите не менее 3 специалистов, которые занимаются развитием коммуникативных навыков обучающихся с ОВЗ?
Ответ: воспитатель, психолог, педагог-психолог, педагог, логопед, сурдопереводчик, тьютор

ЗАДАНИЕ 15. Укажите не менее 3 методов инклюзивного образования при взаимодействии с обучающимися с ОВЗ.
Ответ: игровые методы, информационно-коммуникативные, метод совместного обучения, арт-методы, другие методы терапии (сказкотерапия, песочная, музыкальная, кинезотерапия и пр.), нейропсихологические методы и т.п.

ЗАДАНИЕ 16. Укажите не менее 4 правил этикета при общении с лицами с ОВЗ.

Ответ:

- **В разговоре с ребенком с ОВЗ обращайтесь непосредственно к нему, а не к сопровождающему, который присутствует рядом.**
- **Если Вы предлагаете помощь, подождите, пока ее примут, а затем спросите, что и как делать. Не бойтесь задеть его этим – ведь Вы показываете, что искренне заинтересованы в общении.**
- **Не обижайтесь, если Вашу помощь отклонили.**
- **Будьте спокойны и доброжелательны.**
- **Не бойтесь шутить. Шутка, тактичная и уместная, только поможет Вам наладить общение и разрядить обстановку.**
- **Отнеситесь к другому человеку, как к себе самому.**

ЗАДАНИЕ 17. Укажите не менее 3 отраслей (основных сфер) дефектологии (с формулировкой их направленностей).

Ответ: сурдопедагогика – изучающая вопросы воспитания и обучения детей с недостатками слуха; тифлопедагогика – вопросы воспитания и обучения детей с дефектами зрения; олигофренопедагогика – вопросы воспитания и обучения умственно отсталых детей; логопедия – вопросы изучения и исправления недостатков речи.

ЗАДАНИЕ 18. Укажите не менее 3 методов обучения специальным навыкам лицами с ОВЗ.

Ответ: прямое обучение социальным навыкам, объяснение, моделирование, поощрение соответствующего поведения, подсказки и напоминание, ролевая игра, просмотр видео.

ЗАДАНИЕ 19. Какими специальными знаками должна быть обозначена контрастная маркировка для всех потенциально опасных препятствий на пути следования людей с нарушениями зрения?

Ответ: желтыми полосами или кругами

ЗАДАНИЕ 20. Что нужно сделать, чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит?

Ответ: помахать рукой человеку или похлопать по плечу (но не со спины)

ЗАДАНИЕ 21. К Вам обратились за помощью в организации обучения слабослышащего лица. На что необходимо обратить внимание в процессе его обучения?

Ответ: в общении со слабослышащими обучающимися необходимо четко и громко произносить слова, делая небольшие паузы и хорошо артикулировать. В процессе взаимодействия рекомендуется смотреть в лицо человеку с нарушенным слухом, быть доброжелательным к собеседнику, не показывать своего недовольства или раздражения , вызванного непониманием вашей речи . Следует увеличить время , отведённое на выполнение заданий . Также при взаимодействии с лицами с нарушением слуха рекомендуется осуществлять сопровождение устного материала текстовыми сообщениями, сурдопереводом, световыми сигналами на экране компьютера. Стоит использовать иллюстративный материал. Кроме того, в общении со слабослышащими людьми можно использовать звукоусиливающую аппаратуру, наушники.

ЗАДАНИЕ 22. Вы видите, как во время урока в школе с инклюзивным обучением учитель начальных классов включил музыку, достал хлопушку и колпаки, чтобы поздравить обучающегося с днем рождения. В этот момент один из учащихся класса, у которого диагностировано расстройство аутистического спектра, стал вести себя тре-

вожно, возбужденно и агрессивно. Что, на ваш взгляд, вызвало такую реакцию и как впредь скорректировать действия учителя?

Ответ: внезапная, незапланированная смена деятельности у человека с РАС, как правило, вызывает сенсорную перегрузку. Необходима организация режима коммуникативного общения. Следует предварительно проговаривать с обучающимся с РАС все события дня, важные и новые неожиданные моменты жизни.

ЗАДАНИЕ 23. К Вам обратился руководитель подразделения организации с просьбой разместить для беседы людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Дайте рекомендации по грамотному размещению участников встречи.

Ответ: необходимо:

- **обеспечить условия безбарьерного доступа**
- **разместить участников встречи полукругом для более широкого обзора;**
- **расположить так, чтобы все участники находились на одном визуальном уровне;**
- **продумать методическое и техническое сопровождение встречи.**

ЗАДАНИЕ 24. К Вам обратились за помощью по поводу организации обучения слабовидящего студента. На что стоит обратить внимание в процессе взаимодействия преподавателей с такой категорией лиц?

Ответ: дозирование учебных и визуальных нагрузок; разрешать использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры; применение специальных форм и методов обучения; оригинальных учебников и наглядных пособий, а также оптических и тифлопедагогических устройств, расширяющих познавательные возможности студентов; специальное оформление учебных кабинетов а также проявлять педагогический такт, создавать ситуации успеха, своевременно оказывать помощь, развивать веру в собственные силы и возможности.

ЗАДАНИЕ 25. В класс общеобразовательной школы приходит обучающийся с ОВЗ, однако, выясняется, что не все родители согласны, чтобы их дети обучались совместно с таким ребенком. Как должен поступить педагог в данной ситуации?

Ответ: Необходима предварительная подготовительная работа с родителями обучающихся с нормой развития. Желательно провести родительское собрание с привлечением специалистов психологической службы образовательной организации, которые представят информацию об особенностях лиц с ОВЗ; объяснить необходимость интегрирования такого ребенка в класс, которое проводится в соответствии с законодательством (Закон об образовании в РФ», «Закон о социальной защите инвалидов» и др.). Донести родителям мысль, что совместное обучение способствует формированию у детей с нормой развития гуманного отношения, толерантности к физическим и психическим нарушениям у лиц с ОВЗ; развивает чувство взаимопомощи, приводит к осознанию уникальности и ценности каждого человека, укрепляет его стремление к сотрудничеству.

ЗАДАНИЕ 26. Вы увидели, как на улице прохожий по собственной инициативе резко передвигает коляску человека с ДЦП. Проанализируйте данную ситуацию с точки зрения этики взаимодействия с лицами с ОВЗ. Как следует поступить в подобной ситуации?

Ответ: такое поведение не соответствует этике взаимодействия с лицами с ОВЗ. Необходимо провести беседу об уважении и соблюдении личного пространства каждого человека, этике взаимодействия с людьми с ОВЗ. Акцентировать внимание на том, что инвалидная коляска – это личное пространство

человека, поэтому следует получить его согласие на доступ к ней. Необходимо спрашивать, нужна ли помощь, прежде чем оказать ее.

ЗАДАНИЕ 27. В организации Вы слышите, как одного из членов коллектива называют слепым, дефективным и неполноценным. Проанализируйте данную ситуацию.
Ответ: Это недопустимо, у человека есть имя. Корректными будут являться следующие формулировки: «человек с нарушением зрения», «лицо с ОВЗ», «человек с особенностями развития», «лицо с особыми образовательными потребностями».

ЗАДАНИЕ 28. Проанализируйте уровень инклюзивной компетентности педагога, реализующего инклюзивное обучение. Педагог инклюзивного класса преподает одинаково материал всем обучающимся, вне зависимости от особенностей их развития, организует учебную деятельность без создания условий для реализации образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ. Стиль деятельности такого педагога не предполагает мобильность, гибкость, способность к сотрудничеству с обучающимися с ОВЗ, сензитивность к их потребностям.
Ответ: при формировании инклюзивной компетентности педагога должны быть сформированы, в первую очередь, гуманистические ценностные ориентации, включающие в себя представление об обучающемся как самоценном, саморазвивающемся субъекте; осознание себя в роли наставника. Педагог, обладающий инклюзивной компетентностью, должен владеть следующими важными качествами: эмпатичностью, рефлексивностью, мобильностью и гибкостью, способностью к сотрудничеству, сензитивностью к потребностям обучающихся, общительностью, коммуникабельностью, саморегуляцией; применять дифференцированный подход не только в обучении, но и воспитании, учитывая индивидуально-психологические особенности всех обучающихся.
В данном случае можно отметить низкую степень сформированности инклюзивной компетентности, что свидетельствует об отсутствии готовности к осуществлению своей профессиональной деятельности в условиях инклюзии.

ЗАДАНИЕ 29. Слабослышащий человек неоднократно просит повторить сказанные Вами фразы. Что Вы предпримите в данной ситуации?
Ответ: необходимо перефразировать свое предложение, используя простые слова, говорить громче. Можно организовать взаимодействие посредством микрофона и наушников, если такая техническая возможность предусмотрена в аудитории. При имеющейся возможности можно распечатать материал занятия и выдать слабослышащему лицу; использовать маркерную доску для визуализации материала и написания текста на доске. Таким образом, слабослышащий человек сможет принимать информацию при опоре на визуальные образы. Можно использовать (при наличии) мультимедийную аппаратуру (проектор, компьютер), наглядные материалы (различные схемы, иллюстрации, картинки и т.п.).

ЗАДАНИЕ 30. Вы классный руководитель 6 класса. В класс зачислен новый обучающийся с ОВЗ. Вы решили сообщить об этом ученикам. Какие вопросы, касающиеся взаимодействия с таким учеником, Вы бы затронули в беседе?
Ответ: Следует проинформировать класс о новом ученике: кто он, откуда, чем отличается, а в чём похож на своих одноклассников; об особенностях его поведения и реагирования, внешнего вида (в зависимости от вида нарушенного развития).
Если у ребёнка с ОВЗ будет сопровождающий, объяснить, для чего взрослый человек будет сидеть в классе за партой.

Педагогу нужно продумать, как провести первое знакомство детей с ребёнком с ОВЗ и тьютором (при его наличии). Главное в этой ситуации - оптимизм педагога, уверенность в том, что подобный опыт будет полезен для всего класса. При необходимости можно пригласить психолога образовательной организации для проведения моделирующих ситуаций, тренинга со школьниками.

Критерии и шкалы оценивания:
Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики
УК-10.2 Понимает основные виды государственной социально-экономической политики и их влияние на индивида
УК-10.3 Использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом)
УК-10.4 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей
УК-10.5 Контролирует собственные экономические и финансовые риски

Период окончания формирования компетенции: 3 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.12 Экономика и финансовая грамотность (3 семестр);
  - Б1.О.15 Экономическая теория (1 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Что собой представляет страхование?

- страхование – это взаимодействие между страховщиком и страхователем
- **страхование выражает совокупность экономических отношений, возникающих между продавцом и покупателем страховой услуги**

- страхование – это процесс передачи страхового полиса физическому или юридическому лицу
- страхование представляет собой организационную форму предоставления страховой услуги

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Страхование гражданской ответственности относится к … .
- **имущественному страхованию**
- личному страхованию
- страхованию убытков
- личному страхованию и страхованию убытков

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Пенсия – это … .
- регулярная денежная выплата, которая является средством существования
- страхование работающих от утраты трудоспособности
- **регулярная денежная выплата, которую человек начинает получать при признании его нетрудоспособным, при утрате близкого человека, доход которого является единственным средством существования, а также за выслугу лет и особые заслуги перед государством**
- регулярная денежная выплата, которую человек начинает получать при признании его нетрудоспособным

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Какие бывают пенсионные системы по характеру участия?
- распределительные и накопительные
- **обязательные и добровольные**
- распределительные и добровольные
- обязательные и накопительные

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Какая организация осуществляет регулирование страхового рынка в России?
- Министерство экономического развития
- Министерство финансов
- Торгово-промышленная палата
- **Банк России**

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Какой результат отражает прибыль от реализации продукции предприятия?
- денежное выражение всей стоимости товаров
- **финансовый результат, полученный от основной деятельности предприятия**
- материальный результат производства продукции
- социально-экономический результат

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
Механизм денежного возмещения износа основного капитала называется … .
- кругооборотом капитала
- авансированием капитала
- оборотом капитала
- **амортизацией основного капитала**

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Период, в течение которого фирма может изменить количество всех используемых ею производственных ресурсов, называется … .

- **долгосрочным**
- краткосрочным
- мгновенным
- среднесрочным

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Чистая прибыль не используется для формирования какого из фондов?

- фонд накопления
- фонд инвестирования
- резервный фонд
- **фонд заработной платы**

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Что характеризует эффективность фирмы?

- массу прибыли
- **соотношение результатов хозяйственной деятельности и связанных с их достижением затрат**
- суммарную стоимость материальных затрат к себестоимости продукции
- выручку, приходящуюся на единицу проданных изделий

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Предельная склонность к потреблению – это … .

- соотношение между приростом потребления и приростом сбережений
- **соотношение между приростом потребления и приростом дохода**
- соотношение между приростом сбережения на единицу прироста дохода
- соотношение между приростом дохода и приростом потребления

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
Диверсификация как метод управления инвестиционными рисками – это … .

- снижение доходов вследствие наличия противоречий в законодательной базе
- **включение в портфель ценных бумаг с различными параметрами риска и ожидаемой доходности**
- реализация всех ценных бумаг с низким уровнем доходности
- вложение всех средств в ценные бумаги одного предприятия

ЗАДАНИЕ 13. Укажите собственные средства предприятия для осуществления инвестиций:

- **прибыль**
- банковский кредит
- средства муниципального бюджета
- средства от продажи корпоративных облигаций

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Какой из названных факторов экономического роста является интенсивным?

- рост количества рабочей силы на предприятии
- покупка дополнительного оборудования, аналогичных уже имеющимся
- **совершенствование технологий**
- увеличение объема инвестиций при сохранении существующего уровня технологии

ЗАДАНИЕ 15. Выберите правильный вариант ответа:
Экономический рост, сопровождаемый повышением качества выпускаемой продукции, ростом производительности труда и ресурсосбережения, называется … .

- экстенсивным
- **интенсивным**
- интегрированным
- нейтральным

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Какое из перечисленных явлений не соответствует периоду экономического спада?

- снижение инвестиций в оборудование с длительным сроком служб
- сокращение налоговых поступлений
- снижение прибылей предприятий
- **уменьшение объема пособий по безработице**

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Подавленная (скрытая) инфляция проявляется … .

- во все меньшем разрыве между ценой на товары, устанавливаемой государством, и рыночной ценой на эти же товары, складывающейся под влиянием спроса и предложения
- в появлении у производителей стимулов к увеличению количества производимой продукции
- в возникновении у производителей стимулов к повышению качества производимой продукции
- **в дефиците товаров и услуг в стране**

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Открытая инфляция характеризуется … .

- **постоянным повышением цен**
- ростом дефицита товаров
- увеличением денежной массы
- снижением качества выпускаемой продукции

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
Кривая Филлипса характеризует связь между … .

- налоговыми ставками и объемом налоговых поступлений
- **уровнем безработицы и уровнем инфляции**
- нормой процента и денежной массой в обращении
- уровнем безработицы и объемом ВНП

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Полная занятость связана с … .

- полным отсутствием безработных
- гиперинфляцией
- **естественным уровнем безработицы**
- циклической безработицей

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Спрос на факторы производства является производным, так как … .

- **определяется спросом на готовую продукцию**
- без факторов производства невозможно производство товаров

- от количества приобретаемых факторов производства зависит объем производства
- все факторы производства между собой взаимосвязаны

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Субъектами предложения на рынке труда являются … .
- государство
- **домашние хозяйства**
- фирмы
- некоммерческие организации

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Как, согласно экономической теории, рост заработной платы влияет на предложение труда работника?
- количество часов работы однозначно растет
- количество часов работы однозначно сокращается
- **количество часов работы может как вырасти, так и сократиться, это зависит от предпочтений индивида**
- количество часов работы не изменится

ЗАДАНИЕ 24. Какое из нижеперечисленных положений относительно трудового договора и договора гражданско-правового характера (ГПХ), заключающиеся при трудоустройстве на работу, является верным?
- Ни при трудовом договоре, ни при ГПХ не положен ежегодный оплачиваемый отпуск и учебный отпуск
- Период работы по договору ГПХ не включается в страховой стаж, дающий право на страховую пенсию по старости, так как работодатель не обязан перечислять страховые взносы с вознаграждения по договору ГПХ
- Работа по трудовому договору и по договору ГПХ регулируется трудовым кодексом РФ
- **Предмет договора ГПХ – конечный результат работы или оказания услуги, который работодатель принимает в срок, установленный договором, процесс выполнения работы заказчика, как правило, не интересует**

ЗАДАНИЕ 25. Какое из нижеперечисленных положений о минимальном размере оплате труда (МРОТ) является верным?
- МРОТ служит только для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности
- **МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения**
- Регионы устанавливают свой МРОТ, который может быть ниже федерального
- Согласно методике расчета, МРОТ составляет 62% от средней заработной платы

ЗАДАНИЕ 26. Иванов И.И. планировал отправиться в путешествие в Бразилию. Целый год он откладывал определённую часть зарплаты для последующего приобретения туристической путёвки. Какую функцию денег иллюстрирует данный пример?
- мера стоимости
- мировые деньги
- **средство накопления**
- средство обращения

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:

К функциям ЦБ не относится … .

- эмиссия денежных знаков
- регулирование денежного обращения в соответствии с потребностями экономики
- хранение золотовалютных резервов страны
- **выдача кредитов населению**

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный вариант ответа:
Денежно-кредитная политика проводится … .

- правительством страны
- всеми финансово-кредитными учреждениями страны
- **Центральным банком страны**
- министерством финансов

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:
К инструментам денежно-кредитной политики не относится … .

- регулирование учетной ставки
- регулирование нормы обязательных резервов
- операции на открытом рынке
- **изменение налоговых ставок**

ЗАДАНИЕ 30. Выберите правильный вариант ответа:
В чем состоит разница между кредитом и займом?

- Деньги, полученные по договору займа, возвращать не обязательно
- **Кредиты выдают банки, а МФО и ломбарды выдают займы**
- Заём может выдавать только один гражданин другому гражданину
- Заём выдается только на сумму не более 100 тыс. рублей

ЗАДАНИЕ 31. Выберите правильный вариант ответа:
Кредитная карта в общем случае позволяет своему владельцу … .

- контролировать свои расходы и воздержаться от спонтанных, ненужных покупок
- снимать наличные средства в банкомате без дополнительных комиссий
- **получить доступ к дополнительному источнику заемных средств**
- обеспечить более надежную защиту от несанкционированного доступа к своим средствам, чем дебетовая карта

ЗАДАНИЕ 32. Выберите однозначно правильный вариант ответа:
Чем безналичные расчеты могут быть удобнее наличных?

- **Быстрота совершения операций, даже с контрагентами, находящимися вне оперативной доступности**
- Анонимность и конфиденциальность
- Отсутствие комиссий
- Невозможность потерять

ЗАДАНИЕ 33. Укажите правильное утверждение касательно криптовалюты:

- **Криптовалюта – это цифровые деньги, существующие только в виртуальном пространстве интернет**
- Криптовалюту можно приобрести в обменном пункте, как любую другую валюту
- Существует только одна криптовалюта – биткойн, остальные являются подделкой

- Существует орган, который контролирует цифровые монеты криптовалют, влияет на их курс и объем в сети, а также может заблокировать транзакции, счета и так далее

ЗАДАНИЕ 34. Выберите правильный вариант ответа:
Что такое Агентство по страхованию вкладов?
- организация, осуществляющая надзор за деятельностью страховых компаний
- **организация, которая обеспечивает осуществление страховых выплат при отзыве лицензии у банка или его банкротстве**
- банк, через который страховые компании выплачивают страховые возмещения своим клиентам
- государственный орган, в задачи которого входит обеспечение устойчивости национальной валюты и платежной системы

ЗАДАНИЕ 35. Продолжите утверждение:
Чем выше ставка рефинансирования, тем … .
- дешевле будет взять кредит на автомобиль
- больше бизнесмены будут инвестировать
- **больше процентов по депозиту получит вкладчик**
- дешевле для коммерческого банка будет кредит в ЦБ

ЗАДАНИЕ 36. Укажите неверное утверждение:
- Кредит лучше брать в той валюте, в которой вы получаете зарплату
- Проценты по кредитам обычно выше, чем проценты по вкладам
- **Годовая процентная ставка по займам в МФО существенно ниже, чем по банковским кредитам**
- Для некоторых кредитных карт предусмотрен беспроцентный период

ЗАДАНИЕ 37. Выберите правильный вариант ответа:
Какой вид страхования является обязательным для заемщика при взятии ипотечного кредита?
- добровольное медицинское страхование
- **страхование недвижимого имущества, являющегося предметом залога**
- страхование жизни и/или здоровья заемщика
- накопительное страхование жизни

ЗАДАНИЕ 38. Выберите правильный вариант ответа:
К доходам государственного бюджета не относятся … .
- доходы от приватизации
- акцизы
- **зарплата государственных служащих**
- доходы от продажи государственных ценных бумаг

ЗАДАНИЕ 39. Выберите правильные варианты ответа:
Какой налог из перечисленных относится к косвенным налогам?
- **налог на добавленную стоимость**
- налог на прибыль
- таможенная пошлина
- транспортный налог

ЗАДАНИЕ 40. Выберите правильный вариант ответа:
Фискальная функция налогов проявляется в том, что они … .

- сдерживают экономический рост
- позволяют контролировать доходы населения
- **обеспечивают доходами казну (бюджет) государства**
- нет верного ответа

ЗАДАНИЕ 41. Выберите правильный вариант ответа:
В каком случае из перечисленных ниже вы не должны самостоятельно составить и подать налоговую декларацию о полученных доходах и уплатить с них НДФЛ?

- выигрыш в лотерею в размере 10000 руб.
- **зарплата, полученная от работодателя в рамках трудового контракта**
- арендная плата, полученная от сдачи квартиры
- дивиденды, полученные по ценным бумагам, которые по договору доверительного управления приобрел для вас банк

ЗАДАНИЕ 42. Выберите правильный вариант ответа:
Какие виды дохода не подлежат налогообложению?

- доходы от продажи квартиры, которая находилась в собственности 2 года
- **стипендии**
- заработная плата в случае, если ее размер не превышает 20000 руб.
- доходы, полученные лицами-нерезидентами РФ

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Какой риск можно передать в страховую компанию?
Ответ: чистый риск / чистый

ЗАДАНИЕ 2. Кем является клиент страховой компании в процедуре страхования?
Ответ: страхователь

ЗАДАНИЕ 3. Как называется суммарная продолжительность периодов работы, в течение которых с заработной платы работников уплачиваются страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ?
Ответ: страховой стаж

ЗАДАНИЕ 4. Какой вид страхования включает медицинское страхование?
Ответ: личное страхование

ЗАДАНИЕ 5. Это вложения средств в денежной, материальной и нематериальной формах в объекты предпринимательской деятельности с целью получения прибыли.
Ответ: инвестиции

ЗАДАНИЕ 6. Как называется ценная бумага, удостоверяющая отношения по займу и дающие право владельцу на получение заранее определенного дохода в оговоренные сроки?
Ответ: облигация

ЗАДАНИЕ 7. В какой фазе экономического цикла происходит превышение докризисного уровня ВВП?
Ответ: в фазе подъема / подъем

ЗАДАНИЕ 8. Какая фаза экономического цикла характеризуется минимальной ставкой процента?
Ответ: фаза депрессии / депрессия

ЗАДАНИЕ 9. Период времени, в течение которого страхователь вправе отказаться от договора страхования и получить возврат уплаченной страховой премии в полном объеме установлен сроком …календарных дней с даты заключения договора страхования.
(цифрами укажите целое числовое значение)
Ответ: 14

ЗАДАНИЕ 10. Агентство по страхованию вкладов страхует вклады как индивидуальных предпринимателей, так и физических лиц, в размере … руб. страхования.
(цифрами укажите целое числовое значение)
Ответ: 1400000

ЗАДАНИЕ 11. Укажите через запятую пропущенные слова в правильном порядке:
При стагнации производства Центральный банк … ставку рефинансирования, а в случае повышенного спроса на денежные ресурсы и ускорения роста цен Центральный банк … ставку рефинансирования.
Ответ: уменьшает/снижает, увеличивает/повышает

ЗАДАНИЕ 12. Укажите пропущенное слово в правильном падеже:
Сумма превышения расходов бюджета над его доходами представляет собой … государственного бюджета.
Ответ: дефицит

ЗАДАНИЕ 13. Как называется форма безработица, причиной которой является потеря работы из-за спада в экономическом развитии?
Ответ: циклическая форма безработицы

ЗАДАНИЕ 14. Определите размер страховой пенсии по старости в 2019 г., если гражданин с накопленными 40 пенсионными баллами выходил на пенсию. При этом стоимость пенсионного бала была равна 87 руб., фиксированная выплата – 5334 руб.
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 8814

ЗАДАНИЕ 15. Объем выпуска фирмы за месяц составляет 2000 ед. товара, цена реализации единицы товара – 70 р., средние валовые издержки (АТС) на единицу товара при данном объеме выпуска товара составляют 40 р. Определите величину валовой (общей) прибыли, полученной фирмой за месяц (в рублях).
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответа: 60000

ЗАДАНИЕ 16. Если при увеличении располагаемого дохода с 200 до 400 млн.руб. сбережения домохозяйств увеличились с 40 до 80 млн.руб., то чему равна предельная склонность к потреблению (в %)?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 80

ЗАДАНИЕ 17. Определите курс акции (в ден.ед.), номинальная стоимость которой равна 1000 ден.ед Выплачиваемый на нее дивиденд составляет 18 %, ставка банковского процента составляет 12 % годовых.
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 1500

ЗАДАНИЕ 18. Номинальная ставка процента в течение 2-х лет одинаковая и составляет 11%, а уровень инфляции изменился с 8% (в первый год) до 6% (во второй год). Найти как изменится реальная ставка процента во втором году по сравнению с первым?
В ответе укажите как изменится ставка и на сколько (цифрами целое числовое значение) %.
Ответ: увеличится на 2%

ЗАДАНИЕ 19. В данном году потенциальный объем ВВП составляет 5000 млрд. ден. ед., а фактический уровень безработицы равен 7% при естественном уровне 4% (коэффициент Оукена 2,5). Найти насколько процентов фактический ВВП отклоняется от своего потенциального значения?
В ответе цифрами укажите числовое значение.
Ответ: 7,5

ЗАДАНИЕ 20. Какую сумму (в руб.) за месяц получит человек на руки, если он устроился на работу в организацию, оформив трудовой договор с официальным окладом в 50000 руб.?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 43500

ЗАДАНИЕ 21. Какую сумму (в руб.) за месяц потратит работодатель на сотрудника, которого он взял на работу по трудовому договору с официальным окладом в 80000 руб.?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 104160/104000

ЗАДАНИЕ 22. На производственном предприятии за год получена валовая прибыль 4000 р. Определите, сколько составит чистая прибыль, если взимается налог на прибыль в размере 20%.
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 3200

ЗАДАНИЕ 23. Чему равен темп инфляции (в %), если номинальная заработная плата увеличилась на 10%, а при этом реальная снизилась на 7%?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 17

ЗАДАНИЕ 24. Госпожа Сыроежкина открыла вклад с капитализаций процентов в банке "Успех" на свое имя в размере 100000 рублей. По условиям банка этот вклад клиент может забрать только через 2 года, а до этого момента банк обещает ежегодно начислять 10% в рублях. Сколько денег сможет получить Сыроежкина в конце срока вклада?
В ответе цифрами укажите округленное до целого числовое значение.
Ответ: 121000

ЗАДАНИЕ 25. Какую сумму нужно положить в банк человеку, желающему через 2 года приобрести квартиру, стоимостью 4000000 руб., если процентная ставка по вкладам в банке составляет 10% (сложные проценты с ежегодным начислением)?
В ответе цифрами укажите округленное до целого числовое значение.
Ответ: 3305785

ЗАДАНИЕ 26. Официальная заработная плата Сидорова А.П. в 2021 г. составила 600000 руб. Сидоров А.П. в этом году оплатил свое обучение на общую сумму

150000 руб. Какую сумму (в руб.) сможет вернуть себе Сидоров А.П., если подаст документы на вычет в налоговый орган в 2022 году?
В ответе цифрами укажите округленное до целого числовое значение.
Ответ: 15600

ЗАДАНИЕ 27. Рассчитайте курсовую стоимость акции на рынке ценных бумаг, если номинальная стоимость акции 1000 руб., размер дивиденда – 30%, ссудный процент – 25%.
В ответе цифрами укажите округленное до целого числовое значение.
Ответ*:* 1200

ЗАДАНИЕ 28. Страна производит автомобили и пушки:

Автомобили (шт)	4	3	2	1	0
Пушки (шт)	0	5	10	15	20

Альтернативные издержки производства одного дополнительного автомобиля составляют?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 5

ЗАДАНИЕ 29. При повышении цены товара на 10%, спрос на него снизился на 12%. Чему равен коэффициент ценовой эластичности спроса?
В ответе цифрами укажите числовое значение.
Ответ: 1,2

ЗАДАНИЕ 30. Кривая спроса на лыжи в небольшом городке Калач описывается следующим уравнением: Qd = 700- 2P, где Qd – объем спроса в месяц, P – цена. Кривая предложения лыж описывается следующим уравнением: Qs= - 100+2P, где Qs – месячный объем предложения. Какова равновесная цена товара?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 200

ЗАДАНИЕ 31. Если землевладелец ежегодно получает 72000 рублей земельной ренты, а ставка ссудного процента 12% годовых, то чему равна цена земельного участка?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 600000

ЗАДАНИЕ 32. Определите средние переменные издержки, если в краткосрочном периоде фирма производит 400 единиц продукции при общих издержках 5000 руб., в том числе 1000 руб. составляют постоянные издержки.
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 10

ЗАДАНИЕ 33. Семья Ивановых состоит из пяти человек: студент Иван, его мама, папа, бабушка и дедушка. Мама получает заработную плату, работая врачом в больнице, 35 000 р. (без учета подоходного налога). Папа – инженер на заводе, получает зарплату 52 000 р. (без учета подоходного налога). Бабушка и дедушка получают пенсию соответственно 12 000 р. и 14 000 р. Стипендия Ивана – 2500 рублей. Каков доход семьи Ивановых в расчете на одного человека после вычета налогов?
В ответе цифрами укажите целое числовое значение.
Ответ: 20838

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

УК-11.1 Соблюдает антикоррупционные стандарты поведения, выявляет коррупционные риски, противодействует коррупционному поведению в профессиональной деятельности
УК-11.2 Поддерживает высокий уровень личной и правовой культуры, идентифицирует проявления экстремистской идеологии и противодействует им в профессиональной деятельности
УК-11.3 Идентифицирует правонарушения террористической направленности, противодействует проявлениям терроризма в профессиональной деятельности

Период окончания формирования компетенции: 1 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.08 Основы права и противодействие противоправному поведению (1 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Что не является коррупцией?

- злоупотребление служебным положением
- **отказ в выполнении неправомерного поручения**
- дача взятки

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Профилактика коррупции – это … .

- деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции
- **деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции**
- деятельность институтов гражданского общества по выявлению и последующему устранению причин коррупции

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Кто обязан предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей?

- **граждане, претендующие на замещение должностей государственной гражданской службы**
- граждане, претендующие на замещение должностей гражданской службы, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации
- граждане, иностранные граждане, претендующие на замещение должностей гражданской службы

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Личная заинтересованность гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей – это … .

- **конфликт интересов**
- коррупция
- коррупциогенный фактор

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Предотвращение или урегулирование конфликта интересов на гражданской службе может состоять … .

- в понижении гражданского служащего в должности
- **в отказе гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов**
- в прекращении государственной гражданской службы

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
Непринятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов … .

- несоблюдением требований к служебному поведению, влекущим наложение дисциплинарного взыскания
- **правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы**
- преступлением

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
В какой форме обязан уведомить гражданский служащий о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения?

- **в письменной**
- в устной
- допускаются обе формы уведомления

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Вправе ли гражданский служащий выполнять иную оплачиваемую работу?

- не вправе
- **вправе, если это не повлечет за собой конфликта интересов**
- вправе

ЗАДАНИЕ 9. Выберите правильный вариант ответа:
Вправе ли государственный служащий публично высказываться, в том числе в СМИ и давать оценки либо высказывать свои суждения?

- нет
- **да, если это входит в его должностные обязанности**
- да

ЗАДАНИЕ 10. Выберите правильный вариант ответа:
Решение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению принимается … .

- **тайным голосованием**
- открытым голосованием
- возможны оба варианта

ЗАДАНИЕ 11. Выберите правильный вариант ответа:
Государственный служащий обязан уведомить представителя нанимателя … .

- **обо всех случаях совершенных коррупционных действий**
- только о склонении к коррупционным действиям лично государственного служащего
- только о факте коррупционных действий в отношении государственного служащего

ЗАДАНИЕ 12. Выберите правильный вариант ответа:
К взысканиям, которые предусмотрены за совершение коррупционных действий, независимо от их тяжести относятся … .

- **дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, предупреждения о неполном должностном соответствии, либо увольнения**
- отмена выплаты премии
- дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора

ЗАДАНИЕ 13. Выберите правильный вариант ответа:
Государственный служащий обязан предоставлять сведения о доходах каких членов семьи?

- всех близких родственников, включая родителей, а также сестер и братьев
- **супруги (супруга) и несовершеннолетних детей**
- супруги (супруга) и родителей

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:
Утрата доверия государственного лица за совершенные коррупционные действия возможна … .

- **при установленном факте получении взятки**
- при опоздании на работу
- при отказе в выполнении неправомерного поручения

ЗАДАНИЕ 15. Выберите пример коррупционных действий:

- получение любого подарка
- **использование служебного положения для получения выгоды в отношении родственников**
- отказ в выполнении неправомерного поручения

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Кто является субъектом коррупционной деятельности?

- только государственные служащие
- **физические и юридические лица**
- органы публичной власти

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
Какова основная цель Национальной стратегии противодействия коррупции?

- **искоренение причин и условий, порождающих коррупцию в российском обществе**

- формирование у субъекта определённого отношения к коррупционным проявлениям
- формирование у субъекта негативного отношения к коррупционным проявлениям

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Кто может быть привлечен к уголовной ответственности за совершение коррупционных преступлений?
- только лицо, получающее взятку
- **лицо, которое получает взятку; лицо, которое дает взятку; лицо, которое передает взятку взяткополучателю**
- лицо, дающее взятку

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
Что запрещается гражданскому служащему в связи с прохождением гражданской службы?
- **заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц**
- нет запретов
- заниматься творческой деятельностью

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Какая сумма признается крупным размером взятки (а также стоимость ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера)?
- от 25 до 150 тысяч рублей
- **от 150 тысяч рублей до 1 миллиона рублей**
- от 1 миллиона до 5 миллионов рублей

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Задачей федеральных государственных органов в области информационных технологий для профилактики коррупции является … .
- внедрение современных информационных технологий
- **обеспечение наличия полноты сведений, содержащихся на сайтах государственных органов, по вопросам профилактики и противодействия коррупции и иным правонарушениям**
- обеспечение государственной защиты государственных служащих

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
Органом, ответственным за реализацию в России положений Конвенции против коррупции 2003 г. по всем вопросам взаимной правовой помощи (за исключением гражданско-правовых вопросов), является … .
- **Генеральная прокуратура Российской Федерации**
- Следственный комитет Российской Федерации
- ФСБ Российской Федерации

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
В случае, если государственный служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), обязан ли он в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление?
- нет, не обязан
- **да, обязан**

– обязан в случаях, установленных законом

ЗАДАНИЕ 24. Выберите действие, являющееся коррупционным нарушением:
– получение премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей
– **получение должностным лицом в качестве подарка скидки, ссуды, бесплатной услуги от физических лиц и организаций, в отношении которых осуществлял государственные функции**
– получение любого подарка

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
Является ли должностной (служебной) обязанностью государственного служащего уведомление о фактах обращения к нему в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений?
– **да, является его обязанностью**
– нет, не является обязанностью, а только рекомендовано антикоррупционным законодательством
– нет, не является

ЗАДАНИЕ 26. Выберите правильный вариант ответа:
Что относится к конфликту интересов (в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»)?
– **ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей**
– наличие завышенных требований к лицу, предъявляемых для реализации принадлежащего ему права
– противоречия, в том числе внутренние, между нормами, создающие для государственных органов, органов местного самоуправления или организаций (их должностных лиц) возможность произвольного выбора норм, подлежащих применению в конкретном случае

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:
В течение какого периода после увольнения с государственной службы граждане, замещавшие должности государственной гражданской службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы?
– **в течение двух лет**
– в течение 12 месяцев
– в течение пяти лет

<u>2) открытые задания (ситуационные задачи, средний уровень сложности):</u>
ЗАДАНИЕ 1. На экзамене студента Иванова И.В. преподаватель попросил назвать федеральный закон, который закрепляет основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений. Студент сказал, что таким актом является Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Согласны ли Вы с его ответом? (в случае отрицательного ответа, укажите правильный ответ на вопрос преподавателя).

Ответ: Нет, Федеральный закон «О противодействии коррупции».

ЗАДАНИЕ 2. Министерство юстиции России ссылаясь на то, что оно не является субъектом, который может проводить антикоррупционную экспертизу нормативных правовых актов и их проектов, не стало рассматривать проект федерального закона «Об административных процедурах». Согласны ли Вы с позиции федерального органа исполнительной власти? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет, поскольку согласно Федеральному закону от «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов (проектов нормативных правовых актов) проводится федеральным органом исполнительной власти в области юстиции.

ЗАДАНИЕ 3. Студент Петров на вопрос, что понимается под конфликтом интересов в Федеральном законе «О противодействии коррупции», ответил, что это ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Согласны ли Вы с ответом студента? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да, Федеральный закон «О противодействии коррупции» закрепляет понятие «конфликт интересов».

ЗАДАНИЕ 4. В действиях главного специалиста отдела кадров Иванова В.И. усматривался конфликт интересов, в связи с чем он был уволен. Правомерно ли увольнение в связи с утратой доверия при непринятие лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да, Федеральный закон «О противодействии коррупции» закрепляет положения об увольнении (освобождении от должности) лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, в связи с утратой доверия.

ЗАДАНИЕ 5. Муниципальный служащий Иванов В.И. был привлечен к административной ответственности, и к нему было применено административное наказание в виде дисквалификации. Представитель нанимателя посчитал данное обстоятельство недопустимым для дальнейшего прохождения службы и расторг трудовой договор с Ивановым В.И. Правомерно ли поступил представитель нанимателя? Обоснуйте ответ.

Ответ: Решение, принятое представителем нанимателя, является правомерным. В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут в случае применения административного наказания в виде дисквалификации.

ЗАДАНИЕ 6. Руководитель управления Сидоров А.М. полагал, что за совершение коррупционного правонарушения его не привлекут к уголовной ответственности, по-

скольку действующим законодательством предусмотрены административная, гражданско-правовая и дисциплинарная ответственность. Согласны ли Вы с мнением должностного лица? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет, поскольку ФЗ "О противодействии коррупции" закрепляет, что граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ЗАДАНИЕ 7. Начальник отдела департамента имущественных и земельных отношений Воронежской области Иванов И.И. женился на ведущем специалисте того же департамента Петровой П.А. Могут ли после заключения брака супруги Ивановы проходить государственную службу в одном подразделении и (или) одном Департаменте? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет. После заключения брака супруги Сазоновы не могут проходить государственную гражданскую службу потому, что в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» наличие близкого родства или свойства государственных гражданских служащих (родителей, супругов, братьев, сестер и др.), связанное с непосредственной их подчиненностью или подконтрольностью одного другому – есть ограничение (запрет) в дальнейшем прохождении такой службы в одном отделе или ином подразделении.

ЗАДАНИЕ 8. В ходе проверки исполнения законодательства о противодействии коррупции Россошанской межрайонной прокуратурой было установлено, что руководитель АО «Россошанский элеватор» при трудоустройстве бывшего руководителя отдела образования и молодежной политики администрации района не сообщил прежнему работодателю о заключении трудового договора с бывшим муниципальным служащим. Предусмотрена ли законодательством обязанность сообщать представителю нанимателя (работодателю) государственного и муниципального служащего по последнему месту его службы о заключении трудового или гражданско-правового договора? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. Согласно Федеральному закону "О противодействии коррупции" гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в части 1 настоящей статьи, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы (ч. 2 ст. 12).

ЗАДАНИЕ 9. К государственному гражданскому служащему Иванову И.И. обратились представители коммерческой организации с просьбой совершить действия в их интересе, которые бы явились коррупционным правонарушением. Иванов И.И. отказался от совершения такого рода действия, но, при этом, не уведомил представителя нанимателя о данном обращении. В ходе служебной проверки данный факт был вскрыт, в результате чего последовало увольнение Иванова И.И. с гражданской службы. Обоснованно ли данное решение? Поясните ответ.

Ответ: Да обоснованно, так как Федеральным законом «О противодействии коррупции» установлена обязанность государственных и муниципальных

служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

ЗАДАНИЕ 10. Верно ли, что при выявлении в нормативном правовом акте коррупциогенных факторов прокурор не обязан вносить требование прокурора об изменении нормативного правового акта? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет. Согласно Федеральному закону "О прокуратуре Российской Федерации" при выявлении в нормативном правовом акте коррупциогенных факторов прокурор вносит в орган, организацию или должностному лицу, которые издали этот акт, требование об изменении нормативного правового акта с предложением способа устранения выявленных коррупциогенных факторов либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации.

ЗАДАНИЕ 11. Помощник заместителя Председателя Верховного Суда Российской Федерации Чашкина С.С. в установленный законодательством срок не представила сведения о своих доходах и расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, мотивировав такое бездействие фактом нахождения в отпуске по уходу за ребенком, за что была привлечена к дисциплинарной ответственности. Законно ли применение к Чашкиной С.С. мер дисциплинарной ответственности? Обоснуйте ответ.

Ответ: Действия Чашкиной неправомерны. Привлечение Чашкиной С.С. к дисциплинарной ответственности законно. Статья 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» не содержит каких-либо исключений из установленной для служащих обязанности представлять сведения о своих доходах, а также о доходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, нахождение в отпуске по уходу за ребенком не является основанием непредставления указанных сведений.
В случае непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданин подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном статьями 59.1 и 59.2 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

ЗАДАНИЕ 12. Начальнику Управления организации оценки федерального имущества Федерального агентства по управлению государственным имуществом Алымову В.В. в период командировки была преподнесена картина, которую он принял, и в последующем повесил ее в своем кабинете. Правомерно ли поступил Алымов В.В.? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет, неправомерно. Подарки, полученные государственным служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются федеральной собственностью или собственностью субъекта РФ и подлежат сдаче в орган, в котором госслужащий проходит службу (п. 7 ч. 3 ст. 12.1 Закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ).

ЗАДАНИЕ 13. Инспектор по особым поручениям отдела по взаимодействию с территориальными органами МВД России Исаев И.И. получил через посредника 50 тысяч рублей от заместителя начальника одного из следственных отделов МВД Воронежской области. Денежные средства были переданы за помощь в прохождении военно-

врачебной комиссии в медико-санитарной части. Имеет ли место в данном казусе коррупция? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. Действия Исаева содержат признаки преступления, предусмотренные ст. 290 УК РФ (ч.1. ст. 290 УК РФ)

ЗАДАНИЕ 14. ООО «ЛИБЕР» договаривается с депутатом Государственной Думы Российской Федерации, что он проголосует в Государственной Думе так, как это выгодно Обществу, взамен на долю в ООО «ЛИБЕР». Имеет ли место в данном казусе коррупция? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. (ст. 1 ФЗ «О противодействии коррупции»).

ЗАДАНИЕ 15. Пациент районной Аннинской больницы Володин Е.Е. регулярно передает денежные средства врачу Пенкину А.А. за обслуживание вне очереди. Также Пенкин А.А. предоставляет необходимые для лечения бронхиальной астмы пациента лекарства. Имеет ли место в данном казусе коррупция? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. В соответствии с российским законодательством, и получение незаконного вознаграждения мед. работником, и дача взятки врачу квалифицируются как уголовные правонарушения (ст. 290, 291 УК РФ).

ЗАДАНИЕ 16. Налоговый инспектор Котова А.А. регулярно использует служебный автомобиль после рабочего дня для поездок по личным делам, не связанных с осуществлением профессиональной деятельности. Содержатся ли в действиях Котовой А.А. признаки коррупционного правонарушения? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. Использование служебного автомобиля в целях, не связанных со служебной деятельностью, запрещено. В соответствии со ст.1 ФЗ «О противодействии коррупции» такие действия квалифицируются как злоупотребление служебным положением и считаются проявлением коррупции.
Законами о государственной гражданской службе, о муниципальной службе установлен прямой запрет на использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения (п. 8 ст.17 ФЗ «О государственной гражданской службе»).

ЗАДАНИЕ 17. Заместителю руководителя управления физической культуры и спорта Исаеву А.А., участвовавшему в церемонии открытия спортивно-развлекательного центра, владельцем центра был вручен подарочный сертификат на услуги центра, предоставляющий право на бесплатное посещение центра в течение года. Исаев А.А. тем же вечером подарил указанный сертификат своей сестре – Баранкиной П.П. Содержатся ли в действиях Исаева А.А. признаки коррупционного правонарушения? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. Государственному гражданскому служащему запрещено получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физиче-

ских и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) (п. 7 ст.17 ФЗ «О государственной гражданской службе»).

ЗАДАНИЕ 18. Налоговый инспектор Котова А.А. с целью трудоустройства сына обратилась к директору ООО «ГАЗСТРОЙПРОМТОРГ» с просьбой о содействии в трудоустройстве, в результате чего сын Котовой А.А. был принят на работу. В благодарность за это, инспектор Котова А.А. по собственной инициативе сообщала главному бухгалтеру ООО «ГАЗСТРОЙПРОМТОРГ» о предстоящих проверках, помогала советами в составлении финансовой отчетности. Имеет ли место в данном казусе коррупция? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. В соответствии со ст.1 ФЗ «О противодействии коррупции» коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

ЗАДАНИЕ 19. Пугачева А.П. передала заместителю начальника следственного изолятора Агееву А.Р. коробку шоколадных конфет стоимостью 800 рублей за организацию встречи с мужем, содержащимся в данном изоляторе. Содержатся ли в действиях указанных лиц признаки коррупционного правонарушения? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да. В соответствии со ст.1 ФЗ «О противодействии коррупции» коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

ЗАДАНИЕ 20. Член конкурсной комиссии образовательной организации позвонил одному из исполнителей ранее выполненных государственных контрактов, чтобы сообщить информацию о том, что будет объявлен новый конкурс, и предложил данному лицу принять в нем участие. Имеет ли место в данном казусе коррупция? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет. Само по себе информирование о предстоящем конкурсе не является проявлением коррупции.

ЗАДАНИЕ 21. Может ли государственный служащий получать подарки от своего непосредственного подчиненного? Обоснуйте ответ.

Ответ: Государственному служащему не следует принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения в соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе».

ЗАДАНИЕ 22. Государственный служащий участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления в отношении организации, перед которой сам государственный служащий и/или его родственники имеют имущественные обязательства. Какие меры необходимо принять государственному служащему?

Ответ: В соответствии с действующим законодательством государственному служащему следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. До урегулирования имущественного обязательства государственного служащего не следует отстранить от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам государственный служащий, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего, имеют имущественные обязательства при условии приостановления получения им доходов от соответствующей гражданско-правовой деятельности.

ЗАДАНИЕ 23. В 2020 году А. была назначена на должность заместителя начальника отдела в территориальном органе федеральной службы. В 2022 году супруг А. был назначен на должность руководителя этого территориального органа. Присутствует ли в данной ситуации конфликт интересов? Обоснуйте ответ, при необходимости укажите возможные действия государственного гражданского служащего в данной ситуации.

Ответ. Да, присутствует. Государственному служащему необходимо уведомить представителя нанимателя о наличии конфликта интересов.

ЗАДАНИЕ 24. Заместителю начальника Департамента спорта и туризма Министерства Безобразову, участвовавшему согласно протоколу в церемонии открытия спортивно-развлекательного центра, владельцем центра в числе прочих сувениров была вручена платиновая карта VIP-клиента, предоставляющая право на 90-процентную скидку на все услуги центра. Согласно приложенной справке совокупная стоимость изготовления сувенирной продукции составляет 2 тыс. 850 руб. Безобразов той же ночью передал карту ранее не знакомой с ним Душечкиной, которая решила воспользоваться картой через два месяца, посетила указанный центр и по предъявлении карты получила скидку на сумму 32 тыс. рублей. Дайте правовую оценку действиям Безобразова.

Ответ: Безобразов должен был уведомить представителя нанимателя о полученном подарке в соответствии с действующим законодательством.

ЗАДАНИЕ 25. К гражданскому служащему Афанасьеву А.Д. обратились представители коммерческой организации с просьбой совершить действия в их интересе, которые бы явились коррупционным правонарушением. Афанасьев А.Д. отказался от совершения такого рода действия, но, при этом, не уведомил представителя нанимателя о данном обращении. В ходе служебной проверки данный факт был вскрыт, в результате чего последовало увольнение Афанасьева А.Д. с гражданской службы. Обоснованно ли данное решение? Поясните ответ.

Ответ: Да, обоснованно. Согласно ст. 9 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность государственных и муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

ЗАДАНИЕ 26. Муниципальный служащий Федоров А.А. был привлечен к административной ответственности и к нему было применено административное наказание в виде дисквалификации. Представитель нанимателя посчитал данное обстоятельство недопустимым для дальнейшего прохождения службы и расторг трудовой договор с Федоровым А.А. Дайте правовую оценку принятому решению.

Ответ: Решение, принятое представителем нанимателя, является правомерным. В соответствии со статьей 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» трудовой договор с муниципальным служащим может быть расторгнут в случае применения административного наказания в виде дисквалификации.

ЗАДАНИЕ 27. К руководителю территориального управления министерства Усик М.М. обратилась Иванова И.В. с просьбой помочь получить служебную квартиру. В разговоре Иванова пообещала пригласить Усика в один из лучших ресторанов города после получения квартиры, отметить новоселье. Являются ли действия Ивановой коррупционными? Можно ли расценивать в качестве взятки приглашение в ресторан? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да, действия Ивановой являются коррупционными. Приглашение в ресторан можно расценивать как взятка-благодарность. Усику не нужно соглашаться на предложение Ивановой пойти в ресторан.

ЗАДАНИЕ 28. Сазонов Н.А. – начальник отдела департамента субъекта женился на Матвеевой М.Г. – ведущем специалисте того же департамента. Могут ли после заключения брака супруги Сазоновы проходить государственную службу в одном подразделении и (или) одном Департаменте? Обоснуйте ответ.

Ответ: После заключения брака супруги Сазоновы не могут проходить государственную гражданскую службу потому, так как наличие близкого родства или свойства государственных гражданских служащих (родителей, супругов, братьев, сестер и др.), связанное с непосредственной их подчиненностью или подконтрольностью одного другому – есть ограничение (запрет) в дальнейшем прохождении такой службы в одном отделе или ином подразделении.

ЗАДАНИЕ 29. К сотруднице отдела кадров департамента здравоохранения субъекта РФ Звонаревой обратилась с просьбой о содействии в трудоустройстве ее давняя подруга Пустикова, поскольку департаментом был объявлен конкурс на замещение вакантной должности. Конкурс проходил в два этапа: выполнение тестового задания и собеседование. Учитывая дружеские отношения, Звонарева заранее передала Пустиковой тесты с ответами. Содержатся ли в действиях указанных лиц признаки коррупции? Обоснуйте ответ.

Ответ: Да, содержатся. В действиях Пустиковой состав правонарушения – склонение к коррупционному поведению. В действиях Звонаревой – не уведомление представителя нанимателя о наличии конфликта интересов.

ЗАДАНИЕ 30. Преподаватель кафедры деликтологии и криминологии, работающий на постоянной основе в качестве преподавателя 3 года, решил самостоятельно и за свой счет провести антикоррупционную экспертизу Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Вправе ли преподаватель Юридического института осуществлять независимую антикоррупционную экспертизу? Обоснуйте ответ.

Ответ: Нет, не вправе. Антикоррупционную экспертизу проводят независимые эксперты специально аккредитованные при Министерстве юстиции РФ. Преподаватель вправе провести антикоррупционную экспертизу, если он аккредитован Министерством юстиции РФ.

Критерии и шкалы оценивания:
Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (ситуационные задачи, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологических наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач
ОПК-1.2 Применяет знания (на промежуточном уровне) управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач
ОПК-1.3 Ориентируется в законодательных и иных правовых актах, регламентирующих сферу трудовых отношений, и применяет их при решении профессиональных задач

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.15 Экономическая теория (1 семестр);
  - Б1.О.16 Введение в специальность (1 семестр);
  - Б1.О.17 Теория и история менеджмента персонала (1 семестр);
  - Б1.О.18 Теория организации (2 семестр);
  - Б1.О.19 Экономика организации (2 семестр);
  - Б1.О.20 Организационное поведение (4 семестр);
  - Б1.О.21 Этика деловых отношений (3 семестр);
  - Б1.О.22 Социология управления (2 семестр);
  - Б1.О.35 Социальная ответственность и этика бизнеса (5 семестр);
  - Б1.О.36 Психофизиология профессиональной деятельности (3 семестр);

- Б1.О.37 Управление кадровым благополучием (3 семестр);
- Б1.О.27 Правовые основы управления персоналом (3 семестр);
- Б1.О.28 Институциональное обеспечение кадровой деятельности (6 семестр).

– Практики (блок 2):
- Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная) (4 семестр);
- Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) (7 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Функциональная сфера деятельности, задача которой – обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование:
- **управление персоналом**
- управление капиталом
- управление затратами
- управление качеством

ЗАДАНИЕ 2: Выберите правильный вариант ответа:
Как называются универсальные социально-психологические качества, которые не зависят от профессии, но непосредственно влияют на профессиональную успешность:
- **мягкие навыки**
- жесткие навыки
- нейтральные навыки
- вспомогательные навыки

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Для увеличения эффективности труда необходимо:
- **четко формулировать цель работы**
- давать общее представление о необходимых результатах
- ориентироваться не на результат, а на процесс работы
- регулярно хвалить работников

ЗАДАНИЕ 4. Первоначальным этапом разработки и принятия управленческого решения является:
- выбор альтернативы
- постановка цели
- **диагностика проблемы**
- оформление решения

ЗАДАНИЕ 5. Контроль, который осуществляется после того, как работа закончена или истекло отведенное для нее время и выполняет 2 функции: во-первых, дает информацию для планирования таких работ в будущем, во-вторых, способствует мотивации, это:
- текущий контроль
- предварительный контроль
- **заключительный контроль**

ЗАДАНИЕ 6. Важнейшие функции корпоративной культуры – это:

- контроль над персоналом
- обучение персонала
- **поддержание самоидентичности и своеобразия организации**
- **создание благополучного имиджа**

ЗАДАНИЕ 7. Величина (объем) спроса на яблоки увеличится, если:

- **цена на них сократится**
- цена на них увеличится
- доходы потребителей сократятся
- доходы потребителей увеличатся.

ЗАДАНИЕ 8. В долгосрочном периоде все факторы производства рассматриваются как:

- **переменные**
- постоянные
- временные
- изменчивые.

ЗАДАНИЕ 9. Отрицательная перекрестная эластичность спроса означает, что:

- **спрос на первое благо и цена на второе благо изменяются в противоположных направлениях**
- спрос на первое благо и цена на второе благо изменяются в одинаковых направлениях
- нет зависимости в изменении спроса на первое благо от цены на второе благо
- первое и второе благо низкого качества.

ЗАДАНИЕ 10. Под понятием «благо» в экономической теории подразумеваются:

- **продукты и услуги, удовлетворяющие человеческие потребности**
- продукты и услуги, потребление которых имеет общественную ценность
- продукты и услуги, способствующие росту национального богатства
- продукты и услуги, потребление которых способствует укреплению здоровья.

ЗАДАНИЕ 11. Доход от фактора «земля» называется:

- **рентой**
- ставкой процента
- ценой земли
- прибылью
- предпринимательским доходом.

ЗАДАНИЕ 12. Эффективность использования оборотных средств характеризуют следующие показатели:

- **коэффициент оборачиваемости, средняя продолжительность одного оборота оборотных средств**
- удельные нормы расхода материалов на изготовление продукции
- прибыль, рентабельность производства
- фондоотдача и фондоемкость продукции

ЗАДАНИЕ 13. Фондорентабельность - это:

- **отношение прибыли к среднегодовой стоимости основных производственных фондов**
- выручка, приходящаяся на 1 руб. стоимости выпускаемой продукции

- стоимость основных фондов, приходящаяся на 1 руб. выпускаемой продукции
- затраты основных фондов на 1 руб. товарной продукции

ЗАДАНИЕ 14. Эффективность использования оборотных средств характеризуют следующие показатели:

- **коэффициент оборачиваемости, средняя продолжительность одного оборота оборотных средств**
- прибыль, рентабельность производства
- удельные нормы расхода материалов на изготовление продукции
- фондоотдача и фондоемкость продукции

ЗАДАНИЕ 15. К стоимостным показателям производственной программы предприятия относятся:

- **товарная продукция, реализованная продукция, валовая продукция**
- стоимость основных производственных фондов; производственная мощность.
- балансовая прибыль, чистая прибыль
- трудоемкость, выработка

ЗАДАНИЕ 16. Группировка затрат по экономическим элементам включает:

- **материальные затраты; затраты на оплату труда; отчисления на социальные нужды; амортизация основных фондов; прочие затраты**
- материальные затраты; арендная плата; затраты на сбыт продукции; прочие затраты
- страхование имущества; затраты на оплату труда; командировочные расходы; прочие расходы
- материальные затраты; затраты на оплату труда; отчисления на социальные нужды; арендная плата; прочие затраты

ЗАДАНИЕ 17. Основной источник выплаты дивидендов по простым акциям:

- **чистая прибыль**
- балансовая прибыль
- резервный фонд
- уставный фонд

ЗАДАНИЕ 18. Фондорентабельность - это:

- **выручка, приходящаяся на 1 руб. стоимости основных фондов**
- стоимость основных фондов, приходящаяся на 1 руб. выпускаемой продукции
- отношение прибыли к среднегодовой стоимости основных производственных фондов
- затраты основных фондов на 1 руб. товарной продукции

ЗАДАНИЕ 19. Каким понятием обозначаются правила группового взаимодействия?

- **групповые нормы**
- неформальные правила
- социальный регламент
- этический кодекс

ЗАДАНИЕ 20. Явление, когда человек следует за групповым мнением, независимо от своих собственных взглядов, называется:

- **конформизм**
- ингибиция

- нонконформизм
- фасилитация

ЗАДАНИЕ 21. Толерантность означает:

- **все ответы верны**
- признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность
- предоставление каждому человеку возможностей для экономического и социального развития без какой-либо дискриминации признание, уважение,
- принятие и уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур мира, форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности

ЗАДАНИЕ 22. Группа равноправных специалистов с взаимодополняющими навыками, приверженных единым целям и общему подходу к работе, проявляющих максимум ответственности и инициативности называется:

- **командой**
- неформальной группой
- организацией
- формальной группой

ЗАДАНИЕ 23. Вставьте пропущенное слово: _____ - процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации.

- **мотивация**
- удовлетворение потребностей
- реализация амбиций
- все перечисленное

ЗАДАНИЕ 24. Удовлетворенность трудом – это… .

- **все определения верны**
- интегральный показатель, который отражает отношение субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии
- исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы
- психологическое и моральное удовлетворение, испытываемое человеком в процессе трудовой деятельности

ЗАДАНИЕ 25. Выберите НЕверное утверждение:

- в группе всегда существует один ярко выраженный лидер, в команде же лидерство разделено между ее членами
- в группе доминирует личная ответственность, в команде личная ответственность дополняется коллективной.
- в группе производятся продукты индивидуальной деятельности, в команде – продукты коллективной деятельности
- **команда обсуждает, решает и делегирует, группа обсуждает, принимает решения и выполняет его**

ЗАДАНИЕ 26. Что из ниже перечисленного является внутренним побудителем к труду?

- **мотив**
- стимул
- установки
- интерес

ЗАДАНИЕ 27. Выберите правильный вариант ответа:
В структуре публичного выступления выделяют элемент, задача которого - разъяснить тему, доказать аргументами, подвести слушателей к необходимым выводам. Рекомендуют руководствоваться следующими принципами работы: экономия времени, усилий и речевых средств; принцип развития рассуждения идет от очевидного к менее очевидному и усилению значимости аргументов к концу. О каком элементе публичного выступления идет речь?

- вступление
- основная часть
- заключение
- дискуссия

ЗАДАНИЕ 28. Выберите правильный вариант ответа:
Предварительная отработка навыков риторики предусматривает несколько искусственных приемов, позволяющих поддерживать оратору повседневную общую готовность к работе с аудиторией. Найдите лишний элемент.

- выступление перед воображаемой группой слушателей с предварительно заданными тематикой и составом аудитории.
- краткое изложение выбранного текста (например, пересказ журнальной статьи).
- использование аудио- или видеозаписи собственных выступлений.
- изложение слушателям краткой истории рассматриваемого вопроса

ЗАДАНИЕ 29. Выберите правильный вариант ответа:
Какой минимальный временной период достаточен для подготовки к публичному выступлению:

- 5-7 дней до предполагаемой даты выступления
- 4 часа до начала выступления
- 2 дня до предполагаемой даты выступления
- опытному оратору подготовка не требуется

ЗАДАНИЕ 30. Управленческая деятельность – это…

- рассмотрение любого явления, процесса как единого целого, обладающего определенной внутренней структурой
- взаимодействие субъекта и объекта управления
- **процесс воздействия субъекта управления на объект с целью достижения заранее поставленных целей**
- изучение социальных явлений с момента их возникновения, становление, развитие

ЗАДАНИЕ 31. По мнению исследователей, элементы бюрократии присутствуют в той или иной степени:

- в административной системе управления
- в организационной системе управления
- в рыночной системе управления
- **в любой системе управления**

ЗАДАНИЕ 32. Модель управления, при которой осуществляется горизонтальное (т.е. на одном уровне организации) упорядочение деятельности людей в социальном пространстве, а стороны, части и элементы одной и той же социальной общности или взаимодействие нескольких общностей характеризуются тождественностью, равновеликостью:

- **координация**
- субординация
- реординация
- систематизация

ЗАДАНИЕ 33. Психофизиологический метод регистрации биоэлектрической активности головного мозга называется:

- **электроэнцефалография**
- окулография
- электрокардиография
- миография

ЗАДАНИЕ 34. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью

- **не более 2 часов и не менее 30 минут**
- не менее 2 часов
- не более 30 минут

ЗАДАНИЕ 35. Условия труда на рабочем месте обязательны для включения в трудовой договор

- **верно**
- не верно
- зависит от профессии

ЗАДАНИЕ 36. Невыходы на работу – серьезная проблема в управлении персоналом. Чтобы обеспечить снижение показателя ненахождения работника на рабочем месте в рабочее время, необходимо, в том числе, определить, какие невыходы относятся к презентеизму:

- **работник, заболевший гриппом, приходит на рабочее место и, как может, выполняет работу**
- работник, получивший травму при работе на дачном участке, находится на лечении дома. Имеет больничный лист
- работник не вышел на работу по причине бракосочетания

ЗАДАНИЕ 37. При какой штатной численности персонала в организации можно возложить обязанности инженера по охране труда на одного из руководителей?

- **При численности до 50 человек;**
- При численности от 50 человек;
- При численности от 100 человек;
- При численности до 100 человек.

ЗАДАНИЕ 38. Насколько верно следующее утверждение: «Участие работника в мероприятиях со стороны работодателя по избавлению от зависимостей обязательно».

- **не верно;**
- верно;
- верно при определенных обстоятельствах, оговоренных в законодательстве

ЗАДАНИЕ 39. Выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации выплачивается увольняемому работнику в размере...

- **среднего заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)**
- среднего заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (без зачета выходного пособия)
- двухнедельного среднего заработка, а также за ним сохраняется средних заработок на период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев
- двух средних заработков

ЗАДАНИЕ 40. Работодатель при ликвидации организации вправе с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с выплатой компенсации в размере ...

- **двухмесячного среднего заработка**
- среднего заработка
- трехмесячного заработка
- двухнедельного заработка и других выплат, предусмотренных при увольнении по данному основанию

ЗАДАНИЕ 41. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются...

- **только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по выбору работника**
- только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по выбору работодателя
- в связи с обучением в каждом образовательном учреждении
- только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений, определяемому по соглашению сторон трудового договора

ЗАДАНИЕ 42. Время начала, окончания или продолжительность рабочего дня при работе в режиме гибкого рабочего времени определяется ...

- **по соглашению сторон**
- непосредственно работодателем
- работодателем, по согласованию с выборным профсоюзным органом
- Правительством Российской Федерации

ЗАДАНИЕ 43. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация в размере...

- **определяемом соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме**
- фактического износа указанного имущества
- определяемом Правительством Российской Федерации
- определяемом работодателем с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором

ЗАДАНИЕ 44. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время работников в возрасте до 18 лет ...

- **запрещается**

- допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями
- допускается только с согласия профсоюзного органа и при условии, что это не им медицинскими рекомендациями
- допускается при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями

ЗАДАНИЕ 45. Новый собственник при расторжении трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника организации обязан выплатить увольняемому компенсацию в размере не ниже ...
- **трех средних месячных заработков работника**
- среднего месячного заработка работника
- двух средних месячных заработков работника
- шести средних месячных заработков работника

ЗАДАНИЕ 46. Работники с ненормированным рабочим днем ...
- **могут привлекаться к выполнению работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**
- вправе самостоятельно определять время начала и окончания работы
- имеют право на сокращение рабочего времени в течение рабочей недели
- могут не соблюдать правила внутреннего распорядка организации

ЗАДАНИЕ 47. Ведение, замена и пересмотр норм труда осуществляется ...
- **работодателем с учетом мнения представительного органа работников**
- Правительством Российской Федерации по согласованию с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений
- государственной инспекцией труда

ЗАДАНИЕ 48. Система основных государственных гарантий по оплате труда НЕ включает …
- **установление форм и систем оплаты труда всех работников**
- ограничение перечня оснований и размера удержаний из заработной платы
- ограничение оплаты труда в натуральной форме
- сроки и очередность выплаты заработной платы

ЗАДАНИЕ 49.
Какой учёный считается основоположником научной организации труда?
- Элтон Мэйо
- Дуглас МакГрегор
- Фредерик Тейлор
- Анри Файоль

ЗАДАНИЕ 50.
Какие выводы сделали учёные по итогам Хоторнских экспериментов Элтона Мэйо?
- Повышение производительности зависит исключительно от материального стимулирования
  Поведение работников не поддаётся изучению в производственной среде
- Человеческие отношения и социальные факторы существенно влияют на эффективность труда
- Жёсткий контроль над рабочими процессами — главный фактор успеха

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Вставьте пропущенные слова:

_____ _____ - это умения, необходимые для конкретной работы, то, чему учат в колледже и университете. Поэтому такие навыки часто называют профессиональными.

(Ответ должен состоять из двух слов во множественном числе)

Ответ: жесткие навыки

ЗАДАНИЕ 2. Вставьте пропущенное слово:

_____ - это использование ключевых функций менеджмента (планирование, организация, мотивация, контроль, координация) для сознательного управления собственной жизнью и эффективной работы.

(Ответ должен состоять из одного существительного в единственном числе)

Ответ: самоменеджмент

ЗАДАНИЕ 3. Принцип, описывающий, что 80% усилий дают 20% результата, а 20% усилий дают 80% результата.

(ответ должен быть в одно слово с заглавной буквы)

Ответ: Парето

ЗАДАНИЕ 4. Какая школа в науке «менеджмент» концентрирует внимание на исследованиях взаимодействий работников в трудовых коллективах?

Ответ: Школа человеческих отношений

ЗАДАНИЕ 5. Процесс побуждения других к целенаправленному поведению или выполнению определенных действий, направленных на достижение целей организации это:

Ответ: мотивация

ЗАДАНИЕ 6. Факторы какой среды должны учитываться в первую очередь при разработке управленческих решений?

Ответ: внешней среды

ЗАДАНИЕ 7. Если при изменении цены на 1 процент объем спроса изменится более чем на 1 процент, то спрос в этом случае называют _____.

Вставьте слово.

Ответ: эластичным ИЛИ эластичный.

ЗАДАНИЕ 8. На рынке присутствует очень большое количество форм, производящих стандартизированный товар, причем вход на это рынок - очень легкий. Такая модель рынка называется _____.

Ответ представить в виде словосочетания.

Ответ: совершенная конкуренция ИЛИ совершенной конкуренцией.

Задание 9. Для нахождения выручки фирмы нужно цену продукции _____ на количество продукции.

Вставьте слово.

Ответ: умножить.

ЗАДАНИЕ 10. _____ – это социально-экономическое явление, которое отражает невозможность для экономически активного населения найти работу.
Впишите существительное в единственном числе.

Ответ: безработица.

ЗАДАНИЕ 11. _____ – это устойчивый процесс снижения покупательной способности денег, их обесценивание.
Впишите существительное в единственном числе.

Ответ: инфляция.

ЗАДАНИЕ 12. По итогам года выручка от реализации продукции предприятия составила 200 млн. руб., ее себестоимость 150 млн. руб. Отчисления с прибыли – 20%. На развитие предприятия предполагается направить 10% от чистой прибыли. Оставшаяся часть чистой прибыли пойдет на выплату дивидендов акционерам. Определить сумму прибыли, направляемую на выплату дивидендов (в млн. руб.).
Решение:
Прибыль до налогообложения общества:
200-150 =50 млн. руб.
Прибыль, остающаяся в распоряжении общества:
50*0,8 = 40 млн руб.
Сумма прибыли, направляемая на выплату дивидендов:
40*0,9 = 36 млн. руб

Ответ: 36

ЗАДАНИЕ 13. Стоимость станка – 7 млн. руб. Расходы на его доставку и монтаж – 1 млн. руб. Срок службы станка – 8 лет. Определите годовую сумму амортизационных отчислений линейным методом (в млн. руб.).
Решение:
Полная первоначальная стоимость: 7 000 000 + 1 000 000 = 8 000 000
Годовая сумма амортизационных отчислений 8 000 000 / 8 = 1 000 000 руб

Ответ: 1

ЗАДАНИЕ 14. Определите рентабельность единицы продукции (в %), если в плане производства предусмотрен выпуск 2000 ед. продукции на сумму 436 тыс. руб. Плановая себестоимость продукции – 192 руб. Ответ в %, округлить до десятых.
Пример формата ответа: 3,2
Решение:
Средняя цена единицы продукции
Ц = 436000 : 2000 = 218 руб.
Прибыль на единицу продукции
Пед = 218 – 192 = 26 руб.
Рентабельность единицы продукции (изделия)
Ред = 26 / 192 × 100 = 13,5 %.

Ответ: 13,5

ЗАДАНИЕ 15. По итогам года выручка от реализации продукции предприятия составила 200 млн. руб., ее себестоимость 152 млн. руб. Полученные дивиденды по

акциям, принадлежащим предприятию – 2 млн. руб. Акционерный капитал общества 200 млн. руб. Выпуск привилегированных акций - 10%, дивиденды на них - 8%. Отчисления с прибыли – 24%. На развитие предприятия предполагается направить 20% от прибыли. Определить сумму прибыли, направляемую на выплату дивидендов по акциям (млн. руб.). Ответ в млн. рублей, округлить до десятых.
Пример формата ответа: 50,4
Решение:
Прибыль до налогообложения общества:
200-152+2=50 млн. руб.
Прибыль, остающаяся в распоряжении общества:
50-50×24/100=38 млн. руб.
Сумма прибыли, отчисляемая на развитие предприятия:
38×20/100=7,6 млн. руб.
Сумма прибыли, направляемая на выплату дивидендов:
38-7,6=30,4 млн. руб.

Ответ: 30,4

ЗАДАНИЕ 16. Определить планируемую прибыль от реализации продукции в абсолютном выражении, если предприятие произвело 245000 изд. по цене 460 руб. постоянные расходы – 1450 тыс. руб., удельные переменные расходы – 375 руб. в следующем году планировалось повысить прибыль на 12%. Ответ в тыс. рублей
Пример формата ответа: 5000
Решение:
Выручка от реализации продукции в отчетном периоде = 245000 × 460 = 112 700 тыс руб.
Общая сумма расходов = 1450000 + 375 × 245000 = 93 325 тыс руб.
Прибыль = 112700000 – 93325000 = 19 375 тыс. руб.
Прибыль планируемая = 19375000*1,12 = 21 700 тыс. руб.

Ответ: 21 700

ЗАДАНИЕ 17. Стоимость оборудования цеха 15000 тыс. руб. С 1 марта введено в эксплуатацию оборудование стоимостью 45,6 тыс. руб., с 1 июля выбыло оборудование стоимостью 20,4 тыс. руб. Объем выпуска продукции в год составляет 8000 тонн по цене 3000 руб. за 1 тонну. Определите величину фондоотдачи оборудования. Ответ в рублях, округлить до десятых.
Пример формата ответа: 7,7
Решение:
Среднегодовая стоимость ОПФ: 15000 + (45,6×10):12 – (20,4×6):12 = 15027,8 тыс. руб.
Объем выпуска: 8000 × 3000 = 24000 тыс. руб.
Фондоотдача: 24000 : 15027,8 = 1,6 руб.
Ответ: 1,6

ЗАДАНИЕ 18. Планируемый годовой выпуск изделия А – 10000 штук. Оптовая цена изделия А, принятая в плане, – 5000 руб. Объем кооперированных поставок на сторону – 100 тыс. руб. Стоимость работ промышленного характера – 50 тыс. руб. Остатки нереализованного изделия А:
а) на начало года – 30 штук,
б) на конец года × 20 штук.
Определить плановый объем реализованной продукции.
Ответ в тыс. рублей
Пример формата ответа: 5000

Решение:
Объем товарной продукции: (10000 шт. × 5000 руб.) + 100 тыс. руб. + 50 тыс. руб. = 50150 тыс. руб.
Стоимость остатков:
30 шт. × 5000 руб. = 150 тыс. руб.
20 шт. × 5000 руб. = 100 тыс. руб.
Объем реализованной продукции = 50150 + 150 – 100 = 50200 тыс. руб.

Ответ: 50200

ЗАДАНИЕ 19. Личностная характеристика, отражающая степень уязвимости перед стрессами.
Формат ответа: нигилизм

Ответ: нейротизм

ЗАДАНИЕ 20. Желание членов группы оставаться ее частью и выполнять обязательства перед ней называется _____ группы.
Формат ответа: индивидуальностью

Ответ: сплоченностью

ЗАДАНИЕ 21. Организационный _____ - это противоречие, возникающее между индивидами или группами в процессе их совместной трудовой деятельности из-за противоположности (несовпадения) интересов, отсутствия согласия в процессе решения каких-либо деловых вопросов.
Формат ответа: барьер

Ответ: конфликт

ЗАДАНИЕ 22. _____ - воспринимаемая ценность вознаграждения в теории ожиданий В. Врума.
Формат ответа: пример

Ответ: валентность

ЗАДАНИЕ 23. Термин А. Бандуры, характеризующий веру индивида в свою способность справиться с какой-либо задачей или выполнить определенную деятельность.
Формат ответа: разумность

Ответ: самоэффективность

ЗАДАНИЕ 24. Понятие, характеризующее свойство личности приписывать свои успехи или неудачи либо только внутренним, либо только внешним факторам.
Формат ответа: направление вектора

Ответ: локус контроля

ЗАДАНИЕ 25. Поведение, обусловленное нормами, требованиями и ожиданиями, связанными со статусом человека в организации.
Формат ответа: нормальное

Ответ: ролевое

ЗАДАНИЕ 26. Добровольное поведение, связанное с готовностью прикладывать дополнительные усилия к выполнению заданий, выходящих за рамки должностных обязанностей.
Формат ответа: нормальное

Ответ: надролевое

ЗАДАНИЕ 27. Вставьте пропущенное слово:
«…...» в деловых переговорах — это скрытое психологическое воздействие на оппонента, с целью добиться от него выгодного решения или поведения, противоречащего его интересам.
(ответ напишите строчными буквами в именительном падеже)

Ответ: манипуляция

ЗАДАНИЕ 28. Вставьте пропущенное слово:
«…….» средства общения неоднородны, среди них существуют чисто рефлекторные, плохо контролируемые способы передачи информации об эмоциональном состоянии человека: взгляд, мимика, жесты, движения, поза. По данным психологических исследований более 65% информации передается с помощью такими средствами общения.

Ответ: невербальные

ЗАДАНИЕ 29. Вставьте пропущенное слово:
Речевой «…» в узком смысле слова —это национально -специфические правила речевого поведения, применяемые в ситуациях вступления собеседников в контакт и поддержания общения в избранной тональности в соответствии с обстановкой общения, социальными признаками коммуникантов и характером их взаимоотношений.

Ответ: этикет

ЗАДАНИЕ 30. Дисфункция, целенедостижение, при которой в организации обнаруживаются серьезные сбои по каким-то очень важным и трудноискоренимым причинам – это:

Ответ: организационная патология
ЗАДАНИЕ 31. Назовите автора высказывания: "Успех любого предприятия сегодня зависит не от имеющихся в его распоряжении ресурсов, не от объема денежных средств и даже не от благоприятной хозяйственной среды, а от управления, его качества и эффективности"

Ответ: П. Друкер

ЗАДАНИЕ 32. Определение вариантов развития управленческой ситуации и выбор наиболее приемлемого, оптимального, исходя из ресурсов, времени и социальных сил, способных обеспечить их реализацию:

Ответ: прогнозирование

ЗАДАНИЕ 33. … - определяет очередность предоставления оплачиваемых отпусков; обязателен как для работодателя, так и для работника.

Ответ укажите в существительного в единственном числе и дополнения к нему во множественном числе.
Пример формата ответа: табель отгулов

Ответ: график отпусков

ЗАДАНИЕ 34. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью … часов.
Ответ укажите в виде целого числа.
Пример формата ответа: 30

Ответ: 36

ЗАДАНИЕ 35. Как называются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).
Укажите ответ в виде прилагательного во множественном числе.
Пример формата ответа: комфортные

Ответ: допустимые

ЗАДАНИЕ 36. Руководитель поручил Вам, как менеджеру по персоналу, дополнить классификацию причин абсентеизма, то есть невыходов работников на работу. В макете классификации уже были определены причины медицинского характера, организационно-административного характера. Незаполненной осталась группа – «условия труда». Напишите, какие условия труда могут повлиять на невыходы на работу.

Ответ: холод в помещениях, сильный шум, отсутствие средств индивидуальной защиты и другие
ЗАДАНИЕ 37. На кого по законодательству в Р.Ф. возлагается непосредственная ответственность и обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников организации?

Ответ: на работодателя

ЗАДАНИЕ 38 … – психическая и физическая зависимость от этилового спирта и его производных, характеризующаяся потерей контроля над количеством употребляемых спиртосодержащих напитков, изменением поведения, абстинентным синдромом, токсическим поражением органов.
Укажите ответ в виде существительного в единственном числе.
Пример формата ответа: шопоголизм

Ответ: алкоголизм

ЗАДАНИЕ 39. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время вынужденного … при незаконном увольнении или отстранении от работы.
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного.
Пример формата ответа: увольнения

Ответ: прогула

ЗАДАНИЕ 40. Сверхурочная работа – это работа, производимая за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе...
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: работника

Ответ: работодателя

ЗАДАНИЕ 41. Работник может получить денежную компенсацию за неиспользованные ранее отпуска без увольнения с работы только если по соглашению сторон все эти отпуска объединены в один и только за часть такого отпуска, превышающую ___ календарных дней
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: 14

Ответ: 28

ЗАДАНИЕ 42. Работодатель, направляя работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняет за ним ... по основному месту работы место работы (должность) и … заработную плату. Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: полную

Ответ: среднюю

ЗАДАНИЕ 43. Работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (либо сокращением численности или штата работников организации) выплачивается выходное пособие в размере среднего … заработка.
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: трехмесячного

Ответ: месячного

ЗАДАНИЕ 44. Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более ... дней
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: 14

Ответ: 15

ЗАДАНИЕ 45. Запрещается применение труда лиц в возрасте до … лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: 16

Ответ: 18

ЗАДАНИЕ 46. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать... года (лет)
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: 2

Ответ: 1

ЗАДАНИЕ 47. … система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: нормативная

Ответ: тарифная

ЗАДАНИЕ 48. Организация заключила с Филиным соглашение о ремонте электрической проводки с оплатой по окончании работы. Его отношения регулируются нормами ... права.
Ответ должен состоять из одного числа и одного существительного
Пример формата ответа: административного

Ответ: гражданского

ЗАДАНИЕ 49 Эксперименты Элтона Мэйо, которые выявили важность социальных факторов и человеческих отношений в трудовом процессе, получили название _____.
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: иствикская история

ЗАДАНИЕ 50 Пирамида потребностей, объясняющая мотивацию человека от базовых нужд до самоактуализации, была разработана _____
Ответ должен состоять инициала и фамилии
Пример формата ответа: Б.Мейсоном

Критерии и шкалы оценивания:
Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-2.1 Выбирает и использует адекватные профессиональным задачам методы сбора, обработки и анализа статистических и социологических данных, программные продукты для обработки качественной и количественной информации
ОПК-2.2 Анализирует, содержательно интерпретирует результаты анализа и вырабатывает практические рекомендации на основе полученных результатов

Период окончания формирования компетенции: 7 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:
- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.22 Социология управления (2 семестр);
  - Б1.О.26 Статистический анализ кадровой информации (5, 6 семестр);

- Б1.О.13 Математический инструментарий обоснования управленческих решений (1, 2, 3 семестр);
- Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом (6 семестр).

– Практики (блок 2):
  - Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная) (4 семестр);
  - Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) (7 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:
Программа статистического наблюдения представляет собой:
– перечень вопросов, на которые необходимо получить ответы в процессе проведения наблюдения
– перечень работ, которые необходимо провести в процессе проведения наблюдения
– перечень работ, которые необходимо провести в процессе подготовки и проведения наблюдения
– перечень ответов, полученных в результате проведения наблюдения

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
При методе основного массива обследованию подвергаются:
– самые существенные, наиболее крупные единицы совокупности, имеющие по основному признаку наибольший удельный вес в совокупности
– наиболее мелкие единицы совокупности, имеющие по основному признаку наименьший удельный вес в совокупности
– все единицы совокупности
– отдельные единицы совокупности, представители новых типов явлений

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
По полноте охвата единиц наблюдаемого объекта статистическое наблюдение делится на:
– сплошное и несплошное
– текущее и периодическое
– единовременное и периодическое
– индивидуальное и массовое

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
Расхождением между расчетными значениями признака в выборочной совокупности и фактическими значениями признака в генеральной совокупности является:
– ошибка репрезентативности (представительности)
– ошибка метода расчета
– ошибка регистрации (измерения)
– ошибка вычислительного устройства

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
Производство продукции предприятием характеризуется следующими данными:

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Объем продукции, млн. руб.	23,85	23,90	23,95	23,00	22,00

Определить вид ряда динамики:

- интервальный с неравными интервалами времени
- интервальный с равными интервалами времени;
- моментный с равными интервалами времени;
- моментный с неравными интервалами времени.

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:

Расчет среднегодовой численности работников предприятия по данным за 2015–2021 гг. (на 1 января каждого года) следует производить по формуле средней …

2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
2901	3106	3346	3594	3845	4150	4417

- хронологической простой
- хронологической взвешенной
- арифметической простой
- арифметической взвешенной

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:

Какую форму средней необходимо применить для расчета среднего стажа работы рабочих предприятия при следующих данных:

Стаж работы, лет	до 5	5-10	10-15	15 и более
Число рабочих, чел.	2	6	15	7

- арифметическую взвешенную
- арифметическую простую
- гармоническую взвешенную
- гармоническую простую

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:

Выпуск продукции за шесть дней на двух предприятиях характеризуется следующими данными:

Номер предприятия	Единицы измерения продукции	Выпуск продукции за шесть дней						Итоги
		I	II	III	IV	V	VI	
1	млн. руб.	11	12	16	17	24	40	120
2	млн. шт.	19	21	18	20	28	30	136

Сравнение вариации выпуска продукции на предприятиях осуществляется по:

- размаху вариации
- средне линейному отклонению
- дисперсии
- коэффициенту вариации

ЗАДАНИЕ 9. Назовите структурные блоки социологической науки:

- социологическая теория и социальная практика
- социальные институты, процессы и технологии

- **социологическая теория; эмпирическая социология; прикладная социология.**

ЗАДАНИЕ 10. Что является объектом изучения социологии среднего уровня, т.е. отраслевой социологии?

- общество как система и структура; социальные процессы, в т.ч. глобального характера;
- индивид, малая группа (социология личности, социология семьи и др.);
- **отдельные сферы, процессы, общности (социология права, социология управления, социология молодежи и т.д.)**

ЗАДАНИЕ 11.Назовите метод исследования, который предполагает получение информации в процессе непосредственного общения исследователя с респондентом. При этом интервьюер сам задает вопросы респонденту и фиксирует полученные ответы.

- социологический эксперимент
- **интервьюирование**
- анализ документов
- анкетирование

ЗАДАНИЕ 12. Выберите неверное утверждение. Начальный этап социологического исследования включает:

- **составление анкеты**
- создание научной теории
- составление программы социологического исследования

ЗАДАНИЕ 13. Любое научное исследование начинается

- с описания методов сбора информации
- с составления сметы расходов
- **с выделения проблемной ситуации**
- разработки программы анализа данных

ЗАДАНИЕ 14. Выберите правильный вариант ответа:

Определитель $\begin{vmatrix} 1 & -3 & 0 \\ 0 & 2 & 5 \\ 0 & 0 & 2\alpha - 1 \end{vmatrix}$ при $\alpha = 0$ равен…

- **–2**
- 0,5
- 1
- 0

ЗАДАНИЕ 15. Выберите несколько правильных вариантов ответа:

Для дробно-рациональной функции $y = \frac{x^2 - 1}{x^2 + 2x}$ точками разрыва являются…

- **x= –2**
- x=0
- x=1

– x= –1

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:

Найти производную функции $y = e^{x^2+1}$

– $y = 2xe^{x^2+1}$
– $y = -2xe^{x^2+1}$
– $y = 2x + e^{x^2+1}$
– $y = e^{x^2+1}$

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:

Формула $\int_a^b f(x)dx = F(x)\Big|_a^b = F(b) - F(a)$ называется формулой…

– Коши-Буняковского
– **Ньютона-Лейбница**
– Гаусса
– Крамера

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
Случайные события A, B, удовлетворяющие условиям p(A) = 0,3, p(B) = 0,5, p(A+B) = 0,8 не являются….

– Совместными
– **Несовместными**
– Зависимыми
– Независимыми

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:

Каким равенством связаны число перестановок, размещений и сочетаний.

– $C_n^m = \frac{A_n^m}{P_m}$
– $C_n^m = \frac{P_m}{A_n^m}$
– $C_n^m = A_n^m \, P_m$
– $A_n^m = \frac{C_n^m}{P_m}$

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Максимальное число линейно независимых вектор-столбцов (строк) называется:

– **Рангом матрицы**
– Порядком матрицы
– Определителем матрицы
– Диагональю матрицы

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
В MS Excel с помощью надстройки «Поиск решения» можно решать:

– **Задачи оптимизации**

- Задачи классификации
- Задачи анализа временных рядов
- Системы дифференциальных уравнений

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Если планом предприятия был предусмотрен рост объема производства на 2%, а относительная величина реализации плана составила 105%, то фактически темп роста объема производства продукции составил…
Ответ укажите в виде целого числа (в %).

Ответ: 107

ЗАДАНИЕ 2. При обследовании 100 образцов изделий, отобранных из партии в случайном порядке, 20 оказалось нестандартных. С вероятностью 0,954 определите предельную ошибку для доли нестандартной продукции в партии, при условии, что осуществляется повторный отбор.
Ответ укажите в виде целого числа (в %).

Ответ: 8

ЗАДАНИЕ 3. Если темп роста оплаты труда (по сравнению с предыдущим годом) составил в 2019 году – 108%, в 2020 году – 110,5%, то в целом за два года оплата труда увеличилась на …
Ответ укажите в виде целого числа (в %).

Ответ: 19

ЗАДАНИЕ 4. В результате обследования производительности труда рабочих предприятия получены следующие данные:

Группы рабочих по выработке изделий, шт. за час.	до 4	5	6	7	8	9	10
Число рабочих	10	10	12	32	15	6	25

Определите моду производительности труда рабочих.
Ответ укажите в виде целого числа (в шт. за час.).

Ответ: 7

ЗАДАНИЕ 5. Если средняя величина прибыли по совокупности предприятий составляет 250 млн. руб., а дисперсия прибыли 3600, то коэффициент вариации прибыли равен…
Ответ укажите в виде целого числа (в %).
Ответ: 24

ЗАДАНИЕ 6. Производство продукции предприятием характеризуется следующими данными:

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Объем продукции, млн. руб.	23,85	23,90	23,95	23,00	22,00

Определить среднегодовой объем производства продукции.
Ответ укажите в виде целого числа (в млн. руб.).

Ответ: 23

ЗАДАНИЕ 7. Если темп роста оплаты труда (по сравнению с предыдущим годом) составил в 2019 году – 108%, в 2020 году – 110,5%, то в целом за два года оплата труда увеличилась на …
Ответ укажите в виде целого числа (в %).

Ответ: 19

ЗАДАНИЕ 8. Если на предприятии средняя величина оплаты труда составляет 41 тыс. руб., а среднее квадратическое отклонение оплаты труда равно 7 тыс. руб., то коэффициент вариации оплаты труда составит …
Ответ укажите в виде целого числа (в %)
Ответ: 25
ЗАДАНИЕ 9. Научное предположение, которое выдвигается для объяснения каких-либо фактов, явлений, процессов, и которое в социологическом исследовании подтверждается или опровергается называют …

Ответ: гипотезой

ЗАДАНИЕ 10. Понятие «репрезентативность» означает …

Ответ: свойство выборки отражать характеристики генеральной совокупности

ЗАДАНИЕ 11. Ошибка выборки рассчитывается при использовании …

Ответ: вероятностного типа выборки

ЗАДАНИЕ 12. Вопросы анкеты, на которые респондент отвечает своими словами в свободной форме, называются…

Ответ: открытыми

ЗАДАНИЕ 13. Кого называют респондентом?

Ответ: человека, который отвечает на вопросы

ЗАДАНИЕ 14. Значение предела $\lim\limits_{x\to 0}\dfrac{\sin 3x}{4x}$ равно…

(ответ запишите в виде десятичной дроби)

Ответ: 0,75.

ЗАДАНИЕ 15. Найти точку максимума функции $y=2x^3+3x^2-72x+7$

Ответ: -4.

ЗАДАНИЕ 16. Площадь треугольника ABC, где $A(1,2), B(4,3), C(-1,2)$ равна…

Ответ: 1.

ЗАДАНИЕ 17. Два стрелка производят по одному выстрелу. Вероятность попадания в цель первого и второго стрелков равны 0,8 и 0,75 соответственно. Тогда вероятность того, что цель будет поражена, равна…
(ответ запишите в виде десятичной дроби)

Ответ: 0,95.

ЗАДАНИЕ 18. Абсциссой стационарной точки для функции

$z = 2x^2 - xy + 3y^2 - 2x - 11y + 5$ является…

Ответ: 1.

ЗАДАНИЕ 19. Чему равно среднее квадратическое отклонение случайной величины, если ее дисперсия равна 0,25?
(ответ запишите в виде десятичной дроби)

Ответ: 0,5.

ЗАДАНИЕ 20. Площадь фигуры, ограниченная параболой $y=x^2+3x$ и прямой $y=2x+2$ равна…
(ответ запишите в виде десятичной дроби)

Ответ: 4,5.

ЗАДАНИЕ 21.
К экзамену студент выучил 21 билетов из 30. Найти вероятность, что ему достанется невыученный билет:

Ответ: 0,3.

Критерии и шкалы оценивания:
Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

ОПК-3.1 Понимает основные концепции стратегического управления персоналом, основы планирования персонала и бюджетирования расходов на персонал, основы диагностики и аудита персонала
ОПК-3.2 Оценивает ожидаемые результаты управленческих решений с учетом их организационной и социальной значимости

Период окончания формирования компетенции: 6 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.23 Стратегический менеджмент (5 семестр);
  - Б1.О.24 Система управления персоналом (5 семестр);
  - Б1.О.31 Экономика персонала (6 семестр);
  - Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом (6 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа:

- Суть стратегии управления персоналом заключается в том, что при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены как экономические аспекты, так и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и др.)
- Суть стратегии управления персоналом заключается в том, что при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены экономические аспекты
- Суть стратегии управления персоналом заключается в том, что при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены потребности и интересы работников: достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и др.)
- Суть стратегии управления персоналом заключается в обеспечении экономической эффективности, т.е оптимальном использовании персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации.

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа:
Определение количественной потребности в персонале сводится к выбору метода расчета численности сотрудников, установлению исходных данных для расчета и непосредственному расчету необходимой численности на определенный временной период. Для определения количественной потребности используются разнообразные методы. Найдите лишний элемент.

- Метод анкетирования
- Метод сравнений
- Экспертный метод
- Метод трудоемкости

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа:
Бюджетирование для специалистов кадровых служб - это процесс планирования расходов на персонал, контроль за денежными средствами и анализ их расходования. Данный процесс состоит из трех основных этапов. Найдите лишний элемент.

- Расчет денежных потоков
- Составление бюджета - планирование расходов на персонал.
- Исполнение бюджета - учет и контроль расходования средств.
- Анализ исполнения бюджета.

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа:
При проведении аудита персонала анализируется производительность труда, занимающая центральное место в сфере управления персоналом. Аудитору следует:

- сопоставить затраты и результаты труда, оценить вклад различных категорий персонала и отдельных коллективов в общие итоги деятельности предприятия, определить факторы, способствующие росту производства и продаж продукции, снижению затрат.

- сопоставить доходы и расходы, оценить вклад различных категорий персонала и отдельных коллективов в общие итоги деятельности предприятия, определить факторы, способствующие росту производства и продаж продукции, снижению затрат.
- сопоставить затраты и результаты труда, определить факторы, способствующие росту производства и продаж продукции, снижению затрат.
- сопоставить доходы и расходы, оценить вклад различных категорий персонала и отдельных коллективов в общие итоги деятельности предприятия.

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа:
При принятии управленческого решения о сокращении численности персонала организации следует ожидать снижения доверия к руководству у тех, кто остается работать, усиления стресса, психологических травм у высвобождаемых работников, что относится к следующим видам потерь:

- Социальные потери на уровне предприятия
- Косвенные потери и затраты на уровне предприятия
- Экономические потери на уровне предприятия
- Прямые потери и затраты на уровне предприятия

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа:
При принятии управленческого решения о сокращении численности персонала организации снижение производительности труда у тех, кто будет выполнять функции высвобожденных работников, необходимость их переобучения относятся к следующим видам потерь:

- Косвенные потери и затраты на уровне предприятия
- Неявные потери на уровне предприятия
- Прямые потери и затраты на уровне предприятия
- Социальные потери на уровне предприятия

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный вариант ответа:
С экономической точки зрения сопоставимость достигнутых результатов и затрат, потребовавшихся для их получения, это показатель:

- эффективность труда
- прибыльность труда
- производительность труда
- экономический и/или социальный эффект

ЗАДАНИЕ 8. Выберите правильный вариант ответа:
Эффект синергии или совместного действия - проявляется в том, что результат объединения усилий и взаимодействия членов коллектива (участников команды) выше, чем результат суммы деятельности всех отдельных его участников, действующих индивидуально. Иначе его можно назвать:

- Организационным эффектом
- Экономическим эффектом
- Социальным эффектом
- Психологическим эффектом

ЗАДАНИЕ 9. Время, затрачиваемое рабочим на подготовку к выполнению заданной работы (ознакомление с чертежом; подготовку рабочего места; наладку станка, инструментов, приспособлений для изготовления партии деталей) и действия, связан-

ные с ее окончанием (сдачу работы отделу технического контроля, уборку оборудования после окончания работы и т.п.), это:

- **подготовительно-заключительное время**
- оперативное время
- время обслуживания рабочего места
- перерывы организационно-технического характера
- потери времени, зависящие от рабочего

ЗАДАНИЕ 10. Время, расходуемое на раскладку и уборку инструмента в начале и конце смены, на смазку и чистку станка, это:

- **время обслуживания рабочего места**
- подготовительно-заключительное время
- оперативное время
- потери времени, зависящие от рабочего

ЗАДАНИЕ 11. Время, затрачиваемое рабочим на выполнение своей основной работы, причем этот процесс может выполняться непосредственно рабочим или под его наблюдением (например, время на подъем, перемещение и опускание груза; время на активное наблюдение за ходом аппаратурного процесса и на его регулировку):

- **основное время**
- оперативное время
- Вспомогательное время

ЗАДАНИЕ 12. Время, включающее в себя время на отдых и личные надобности, нарушения трудовой дисциплины, нарушения последовательности производственного процесса, это:

- **время перерывов**
- время регламентированных перерывов
- время нерегламентированных перерывов

ЗАДАНИЕ 13. Наблюдение и замеры всех без исключений затрат рабочего времени в течение смены в порядке фактической последовательности этих затрат, это:

- **фотография рабочего времени**
- хронометраж рабочего времени
- наблюдения за рабочим временем

ЗАДАНИЕ 14. Оплата по результатам труда – это затраты на персонал, относящиеся к категории:

- **прямые затраты**
- косвенные затраты
- накладные затраты

ЗАДАНИЕ 15. Затраты на обеспечение техники безопасности– это затраты на персонал, относящиеся к категории:

- **косвенные затраты**
- прямые затраты
- накладные затраты

ЗАДАНИЕ 16. Выберите правильный вариант ответа:
Инновация – это _____:

- новый порядок, новый метод, изобретение;
- использование новшества;

- конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности;

- нет верного ответа.

ЗАДАНИЕ 17. Выберите правильный вариант ответа:
По критерию «результативность» выделяют следующие виды инноваций:

- трансконтинентальные, транснациональные, региональные, крупные, средние, мелкие;

- высокая, средняя, низкая;

- управленческие, организационные, социальные, промышленные;
- научные, технические, технологические, конструкторские, производственные, информационные.

ЗАДАНИЕ 18. Выберите правильный вариант ответа:
По критерию «эффективность» выделяют:

- трансконтинентальные, транснациональные, региональные, крупные, средние, мелкие инновации;
- высокая, средняя, низкая инновации;
- управленческие, организационные, социальные, промышленные инновации;

- экономическая, социальная, экологическая, интегральная.

ЗАДАНИЕ 19. Выберите правильный вариант ответа:
По критерию «масштаб инноваций» выделяют**:**

- трансконтинентальные, транснациональные, региональные, крупные, средние, мелкие инновации;

- высокая, средняя, низкая инновации;
- управленческие, организационные, социальные, промышленные инновации;
- научные, технические, технологические, конструкторские, производственные, информационные инновации.

ЗАДАНИЕ 20. Выберите правильный вариант ответа:
Важнейшие свойства инноваций – это _____:

- научно-техническая новизна, производственная применимость, адаптивность;
- адаптивность, целенаправленность, научно-техническая новизна;

- научно-техническая новизна, производственная применимость, коммерческая реализуемость;

- нет верного ответа.

ЗАДАНИЕ 21. Выберите правильный вариант ответа:
Чему посвящены «Руководство Фраскатти» и «Руководство Осло»?

- они содержат основные понятия, относящиеся к научным исследованиям и разработкам (НИОКР), их состав и границы, а также методика измерения численности персонала, занятого исследованиями и разработками;

- это руководство по продвижению инноваций на рынке;
- международным стандартам ИСО 9000;
- нет верного ответа

ЗАДАНИЕ 22. Выберите правильный вариант ответа:
К видам инновационной деятельности относится:

- подготовка, переподготовка или повышение квалификации кадров для осуществления инновационной деятельности;
- передача либо приобретение прав на объекты промышленной собственности или конфиденциальную научно-техническую информацию;
- экспертиза, консультационные, информационные, юридические и иные услуги по созданию и (или) практическому применению новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса;
- организация финансирования инновационной деятельности;
- все ответы верны.

ЗАДАНИЕ 23. Выберите правильный вариант ответа:
Что из нижеперечисленного является процессными инновациями?
- инновации, основанные на применении новых материалов, полуфабрикатов, комплектующих;
- инновации, основанные на применении новых технологий, новых методов организации производства, новых организационных структур в составе предприятия;
- все вышеперечисленные;
- нет верного ответа.

ЗАДАНИЕ 24. Выберите правильный вариант ответа:
Мера готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т.е. мера готовности к реализации проекта или программы инновационных стратегических изменений – это инновационный (ая) _____ организации.
- климат;
- стратегия;
- политика;
- среда;
- потенциал.

ЗАДАНИЕ 25. Выберите правильный вариант ответа:
Ограничение в сроках, отсутствие специалистов, способных проводить системный анализ, отсутствие или недоступность информации о предприятии заставляют использовать при оценки инновационного потенциала предприятия … подход.
-детальный;
-диагностический;
-процессный;
-системный

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Вставьте пропущенное слово:
Составными частями разработки кадровой «…….» предприятия являются: планирование потребности в кадрах, обучение и повышение квалификации, система регулирования, система оплаты труда.
Ответ: стратегии

ЗАДАНИЕ 2. Вставьте пропущенное слово:
Деятельность, нацеленная на обоснование потребности различных категорий работников и их рациональное использование на основе существующих на рынке спроса и предложения, называется «…….» численности персонала.
Ответ: планирование

ЗАДАНИЕ 3. Вставьте пропущенное слово:

Зарплаты и премии, страховые взносы относятся к статье расходов на персонал - «……»
Ответ: фонд оплаты труда

ЗАДАНИЕ 4. Вставьте пропущенное слово:
«……» персонала организации, как полный, так и локальный, включает анализ ряда обобщенных показателей, таких как трудовой потенциал, трудовая активность персонала, структура и динамика персонала, производительность труда и издержки на персонал.
Ответ: аудит

ЗАДАНИЕ 5. Определите последовательность.
Выстроите в нужной последовательности процесс формирования программы повышения эффективности труда в организации:

1. определить структуру и содержание мер, позволяющих устранить проблемы в области эффективности труда;
2. определить направления управления производительностью труда в соответствии со стратегическими целями и задачами организации;
3. определить структуру затрат на реализацию программы и оценить ожидаемый эффект от ее реализации;
4. разработать план мероприятий, направленных на последовательное осуществление программы
5. сформулировать принципы управления производительностью труда, наиболее соответствующие деятельности и планам организации;
6. выделить приоритетные области повышения эффективности груда

Ответ: 2, 6, 5, 4, 1, 3

ЗАДАНИЕ 6. Цель …….. — получить исходные данные для разработки нормативов времени, установления норм времени на отдельные операции.
Пример формата ответа: наблюдения
Ответ: хронометража

ЗАДАНИЕ 7. ……..затраты на персонал обусловлены необходимостью возмещения дополнительных расходов по выплате страховых взносов в социальные фонды, в том числе в фонды защиты от безработицы, в связи с преждевременным выходом на пенсию, выходных пособий уволенным; по оплате неотработанного времени (ежегодных отпусков, больничных листов, праздничных дней); по оплате дополнительных расходов в виде премий к отпуску, тринадцатой-четырнадцатой зарплаты, расходов в столовой, поликлинике; по оплате профессиональной подготовки работников; по оплате подоходного и других налогов; по возмещению расходов на жилье для работников.
Пример формата ответа: накладные
Ответ: косвенные

ЗАДАНИЕ 8. ……..затраты на персонал связаны с оплатой отработанного времени или выполненного объема работ.
Пример формата ответа: накладные
Ответ: прямые

ЗАДАНИЕ 9. Развитие инновационного потенциала как целого не может осуществляться без анализа _____ среды организации.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: окружающей
Ответ: внутренней

ЗАДАНИЕ 10. Вставьте пропущенное слово:
Инновационная среда организации складывается из инновационного потенциала и инновационного _____.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: потенциала
Ответ: климата

ЗАДАНИЕ 11. Вставьте пропущенное слово:
Распространение однажды освоенной инновации в новых регионах, на новых рынках и в новой финансово-экономической ситуации – это _____ инноваций.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: трансферт
Ответ: диффузия

ЗАДАНИЕ 12. Вставьте пропущенное слово:
Мера готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т.е. мера готовности к реализации проекта или программы инновационных стратегических изменений – это инновационный _____ организации.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: климат
Ответ: потенциал

3) открытые задания (мини-кейсы и задачи средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Решите задачу.
В организации провели анкетирование работников для исследования уровня их удовлетворенности. Оказалось, что 25 чел. Имели жалобы на плохие условия труда, недостаточную заработную плату, грубость непосредственных руководителей и т.п. Среднесписочная численность в организации 100 чел. Определите уровень удовлетворенности работой (%).
Ответ:25%

ЗАДАНИЕ 2. Решите задачу.
В организации планомерно проводили работу по укреплению трудовой дисциплины, направленные на снижение потерь рабочего времени. В конце года подвели результаты. Потери рабочего времени по причине нарушений трудовой дисциплины составили 50 чел./час. Общий фонд рабочего времени в организации составил 1000 чел./час. Определите состояние трудовой дисциплины (%).
Ответ: 95%

ЗАДАНИЕ 3. Решите задачу.
В организации ввели систему кадрового резерва. Через три года оказалось, что численность персонала, назначенного на более высокие должности из состава резерва, составило 5 чел., а общая численность персонала, назначенного и принятого на резервируемые вакантные должности, составила 20 чел. Определите действенность резерва персонала для замещения вышестоящих должностей (%).
Ответ: 25%

ЗАДАНИЕ 4. Дайте определение понятий «новшество» и «инновация». Являются ли данные понятия синонимами или между ними есть определенные различия?
Пример ответа: 1. **Новшество** — это оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности. Новшества могут оформляться в виде открытий; изобретений; патентов; товарных знаков; рацио-

нализаторских предложений; ноу-хау; понятий; научных подходов или принципов и т.д.

Нововведение означает, что новшество используется. С момента появления на рынке новшество приобретает новое качество и становится инновацией.

Специфическим содержанием инновации являются качественные изменения, которые приводят к улучшению, усовершенствованию или появлению нового продукта или технологии. Эффект, который должна обеспечивать инновация, может быть техническим, экономическим, социальным и экологическим, т.е.:

Инновация = Новшество + Достигнутая эффективность

2. Эти категории не являются синонимами. Эффективность новшества выражается в дополнительной выгоде, которую получает инноватор.

Основными свойствами инновации являются:

- научно-техническая новизна;
- производственная применимость;
- коммерческая реализуемость.

Коммерциализация по отношению к инновации выступает как потенциальное свойство, без которого она становится простым новшеством.

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение и учет оперативного управления персоналом

ОПК-4.2 Оформляет информацию в соответствии со стандартами, нормами и правилами

Период окончания формирования компетенции: 6 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.30 Управленческий учет и учет персонала (5 семестр);
  - Б1.О.32 Документационное обеспечение управления персоналом (6 семестр);
  - Б1.О.29 Основы бухгалтерского учёта, анализа и аудита (4семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. В управленческом учете себестоимость формируется согласно:

- **методике, принятой на предприятии;**
- действующему законодательству;
- ни один ответ не верен.

ЗАДАНИЕ 2. К накладным расходам относятся:

а) **общепроизводственные и общехозяйственные расходы**
б) общепроизводственные расходы;
в) общехозяйственные расходы;
г) прямые расходы.

ЗАДАНИЕ 3. Контроллинг:

а) **система управления прибылью;**
б) дефицит доходов;
в) превышение дохода над затратами.

ЗАДАНИЕ 4. К переменным затратам можно отнести:

а) **затраты на основные материалы;**
б) страховку;
в) оплату телефона;
г) арендные платежи.

ЗАДАНИЕ 5. В результате анализа полученной информации руководитель предприятия принимает решение в достижении поставленных целей по:

а) **преодолению препятствий;**
б) банкротству;
в) финансовому оздоровлению;
г) реорганизации предприятия.

ЗАДАНИЕ 6. В процессе бюджетирования используется:

а) **как прогнозные, так и фактические данные;**
б) фактическая, документально подтвержденная бухгалтерская информация;
в) только прогнозные данные и оценки на будущее.

ЗАДАНИЕ 7. Операционный бюджет это:

а) **часть генерального бюджета, включающая помимо частных бюджетов, план прибылей и убытков;**
б) часть генерального бюджета, включающая частные бюджеты;
в) часть генерального бюджета, включающая бюджеты капитальных вложений, движения денежных средств и прогнозируемый баланс.

ЗАДАНИЕ 8. Как называют результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели организации?

а) **управленческое решение;**
б) управленческая система;
в) управление.

ЗАДАНИЕ 9. Управленческий персонал включает:

а) **руководителей, специалистов;**
б) вспомогательных рабочих;
в) сезонных рабочих;
г) младший обслуживающий персонал;
д) основных рабочих.

ЗАДАНИЕ 10. Функции управления персоналом представляют собой:

а) **комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей организации;**
б) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
в) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии организации;
г) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

ЗАДАНИЕ 11. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

а) **как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала;**
б) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
в) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
г) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
д) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников.

ЗАДАНИЕ 12. Руководитель центра прибыли несет ответственность за:

– **затраты и доходы затраты своего подразделения;**
– доходы своего подразделения;
– затраты своего подразделения.

ЗАДАНИЕ 13. Когда объектом калькулирования затрат является отдел рекламы, заработная плата управляющего отделом будет классифицирована как:

– **постоянные и косвенные затраты;**
– переменные и косвенные затраты;
– постоянные и прямые затраты;
– переменные и прямые затраты.

ЗАДАНИЕ 14. Для принятия решения о выборе одного из альтернативных вариантов необходима информация о:

– **релевантных издержках и доходах;**
– совокупных расходах и доходах по каждому варианту;
– контролируемых и неконтролируемых затратах.

ЗАДАНИЕ 15. К внешним факторам управления персоналом относится:
а) **наличие конкурентов;**
б) стиль руководства;
в) подбор персонала.

ЗАДАНИЕ 16. Воздействие на сознание людей, помогающее уяснить цели и задачи фирмы, принимать соответствующие решения, называется:
а) **организацией труда;**
б) стимулированием;
в) планированием.

ЗАДАНИЕ 17. Бюджет затрат на сбыт и административных затрат обычно не включает:
а) **затраты на амортизацию станков;**
б) страхование готовой продукции;
в) затраты на канцтовары;
г) затраты на аренду помещения офиса;
д) затраты на рекламу.

ЗАДАНИЕ 18. Нормативные калькуляции себестоимости используются для следующих целей:
– **планирования и контроля, в любое время исчислить затраты на основе нормативов;**
– определения планового количество потребленных материалов;
– определения суммы фактических затрат отчетного периода.

ЗАДАНИЕ 19. При подписании локального нормативного акта его разработчиком в состав реквизита «подпись» должны входить:
– **наименование должности разработчика, его личная подпись и ее расшифровка;**
– только личная подпись и ее расшифровка;
– только наименование должности и личная подпись;
– только личная подпись.

ЗАДАНИЕ 20. Правила внутреннего трудового распорядка могут утверждаться:
– **путем издания соответствующего приказа и проставления на Правилах грифа утверждения, включающего слово УТВЕРДЖАЮ;**
– путем издания соответствующего приказа и проставления на Правилах грифа утверждения, включающего слово УТВЕРЖДЕНЫ;
– без издания приказа путем проставления на Правилах грифа утверждения, включающего слово УТВЕРДЖАЮ и личную подпись руководителя организации;
– без издания приказа путем проставления на Правилах грифа утверждения, включающего слово УТВЕРЖДЕНЫ и личную подпись руководителя организации.

ЗАДАНИЕ 21. При принятии локальных нормативных актов руководитель организации проставляет на них:
– **гриф утверждения;**
– визу согласования;
– дату подписания;
– дату согласования.

ЗАДАНИЕ 22. После дополнительных консультаций с представительным органом работников согласие по проекту Правил внутреннего трудового распорядка все же не было достигнуто, что было оформлено протоколом. В связи с этим:

– **работодатель может принять Правила внутреннего трудового распорядка, несмотря на несогласие представительного органа работников;**
– работодатель лишается права утвердить Правила внутреннего трудового распорядка в данной редакции;
– работодатель может начать процедуру коллективного спора;
– работодатель подает иск в арбитражный суд.

ЗАДАНИЕ 23. Что НЕ относится к документам, которые работодатель направляет представительному органу работников до утверждения Правил внутреннего трудового распорядка:

– **уведомление о том, что планирует утвердить Правила внутреннего трудового распорядка;**
– проект Правил внутреннего трудового распорядка;
– обоснование по Правилам внутреннего трудового распорядка.

ЗАДАНИЕ 24. В организации не создан представительный орган работников. В такой ситуации Правила внутреннего трудового распорядка:

– **утверждаются работодателем лично;**
– не разрабатываются;
– утверждаются работодателем с согласования с ГИТ;
– утверждаются всеми работниками.

ЗАДАНИЕ 25. Какова нормальная продолжительность рабочего времени в неделю?

– **40 часов;**
– 30 часов;
– 50 часов;
– 36 часов.

ЗАДАНИЕ 26. Какова продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет?

– **35 часа в неделю;**
– 24 часов в неделю;
– 40 часов в неделю;
– 36 часов в неделю.

ЗАДАНИЕ 27. Кому работодатель не обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личной просьбе работника?

– **Работнику, имеющему дачу;**
– Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
– Беременной женщине;
– Работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

ЗАДАНИЕ 28. Когда, согласно Трудовому кодексу РФ, сокращается на один час продолжительность рабочего времени для всех работников?

– **Накануне нерабочего праздничного дня;**

– В день рождения;
– В пятницу;
– 1 сентября, для работников, воспитывающих детей-первоклассников.

ЗАДАНИЕ 29. Предметом бухгалтерского учета является:
– **хозяйственная деятельность организации;**
– отражение фактов хозяйственной жизни;
– активы и обязательства;
– счета бухгалтерского учета.

ЗАДАНИЕ 30. Предметом экономического анализа являются:
– **причинно-следственные связи экономических явлений и процессов;**
– экономические явления и процессы;
– результаты хозяйственной деятельности организации;
– финансовые результат организации.

ЗАДАНИЕ 31.Резервы представляют собой:
– **неиспользованные возможности роста производства;**
– абсолютное отклонение фактического значения производственных ресурсов от планового значения;
– произведение численности персонала на индекс роста продукции;
– снижение стоимости произведенной продукции.

ЗАДАНИЕ 32.Случаи обязательного аудита установлены:
– **Федеральным законом «Об аудиторской деятельности» и другими федеральными законами;**
– решениями саморегулируемой организации аудиторов;
– положениями Банка России;
– приказами Минфина России.

ЗАДАНИЕ 33. Синоним термина «аудиторская деятельность» в Федеральном законе «Об аудиторской деятельности» – это:
– **«аудиторские услуги»;**
– «сопутствующие услуги»;
– «аудит»;
– «задания, обеспечивающие уверенность»;
– правильного ответа нет.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Процесс согласованного планирования и управления деятельностью организации называется _____.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: калькулирование.
Ответ: бюджетирование

ЗАДАНИЕ 2. Управленческие решения в организации принимает _____.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: аудитор.
Ответ: руководитель

ЗАДАНИЕ 3. Начисление оплаты труда персоналу основного производства отражается записью: дебет 20 – кредит ____.
Ответ укажите в виде целого числа (т.е. номер счета).
Пример формата ответа: 91.
Ответ: 70

ЗАДАНИЕ 4. Косвенные производственные затраты в момент признания отражаются по дебету счета _____.
Ответ укажите в виде целого числа (т.е. номер счета).
Пример формата ответа: 20.
Ответ: 25

ЗАДАНИЕ 5. Аудит персонала направлен на поиск резервов системы карьерного роста ____.
Ответ должен состоять из одного слова: «да» или «нет».
Пример формата ответа: да.
Ответ: да

ЗАДАНИЕ 6. Объектом учета затрат и калькулирования при позаказном методе является _____.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: передел.
Ответ: заказ

ЗАДАНИЕ 7. Удержание налога на доходы физических лиц отражается записью: дебет 70 – кредит _____.
Ответ укажите в виде целого числа (т.е. номер счета).
Пример формата ответа: 69.
Ответ: 68

ЗАДАНИЕ 8. Величина используемых ресурсов в денежном выражении — это _____.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: выручка.
Ответ: себестоимость

ЗАДАНИЕ 9. Калькуляция, составляемая на плановый период на основе действующих норм, называется _____.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: фактическая.
Ответ: плановая

ЗАДАНИЕ 10. Операции, охватывающие финансовую деятельность предприятия, находят отражение в _____ бюджете.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: операционном.
Ответ: финансовом

ЗАДАНИЕ 11. Основная цель управленческого учета состоит в предоставлении информации _____ пользователям.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: внешним.
Ответ: внутренним

ЗАДАНИЕ 12. Изделия продаются по цене 25 руб. за единицу, переменные затраты составляют 17 руб. за единицу изделия, постоянные затраты – 350000 руб. за период. Количество изделий в точке безубыточности будет равно _____ штук.
Ответ укажите в виде целого числа.
Пример формата ответа: 25750.
Ответ: 43750

ЗАДАНИЕ 13. По способу включения в себестоимость продукции затраты делят на прямые и _____.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: накладные.
Ответ: косвенные

ЗАДАНИЕ 14. Продукция (работа, услуга) частичной готовности, т.е. не прошедшая всех стадий обработки называется _____ производством.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: незаконченным.
Ответ: незавершенным.

ЗАДАНИЕ 15. Затраты на оплату труда управленческого персонала являются _____.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: прямыми.
Ответ: косвенными

ЗАДАНИЕ 16. Затраты, при которых менеджер на своем уровне ответственности не может повлиять на величину какой-то статьи называются _____.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: регулируемыми.
Ответ: нерегулируемыми

ЗАДАНИЕ 17. Необходимость согласования бюджетов различных структур в процессе бюджетирования при организации информационных потоков принципом «снизу вверх» является _____
Достоинством или недостатком
Ответ должен состоять из одного слова: «достоинством» или «недостатком».
Пример формата ответа: недостатком.
Ответ: недостатком

ЗАДАНИЕ 18. Может ли один и тот же продукт быть сырьем, полуфабрикатом и готовой продукцией для различных стадий производства? _____.
Ответ должен состоять из одного слова: «да» или «нет».
Пример формата ответа: да.
Ответ: да

ЗАДАНИЕ 19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за «_____» недели до наступления календарного года в порядке, предусмотренном законодательством.
Ответ должен состоять из одного числа

Пример формата ответа: 4
Ответ: 2

ЗАДАНИЕ 20. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за «_____» недели до его начала.

Ответ должен состоять из одного числа.
Пример формата ответа: 4.
Ответ: 2

ЗАДАНИЕ 21. Работники до …… лет относятся к категориям работников, кому ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
Ответ должен состоять из двузначного числа.
Пример формата ответа: 12.
Ответ: 18

ЗАДАНИЕ 22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении ……. месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.
Ответ должен состоять из числительного.
Пример формата ответа: одиннадцати.
Ответ: шести

ЗАДАНИЕ 23. Поездка сотрудника для выполнения служебного поручения вне своего рабочего места на установленный работодателем срок, это – «_____».
Ответ должен состоять из существительного и прилагательного.
Пример формата ответа: деловая поездка.
Ответ: Служебная командировка

ЗАДАНИЕ 24. Ответственность за ведение, учет, хранение и выдачу трудовых книжек возлагается на специально уполномоченное лицо, назначенное …….работодателя.
Ответ должен состоять из существительного.
Пример формата ответа: документом.
Ответ: приказом

ЗАДАНИЕ 25. С целью учета трудовых книжек в организациях ведется …… учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.
Ответ должен состоять из существительного .
Пример формата ответа: папка.
Ответ: книга

ЗАДАНИЕ 26. В …….. движения трудовых книжек регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу
Ответ должен состоять из двух существительных
Пример формата ответа: папке поступления
Ответ: книге учета

ЗАДАНИЕ 27. В день …….с работы работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
Ответ должен состоять из существительного.

Пример формата ответа: ухода.
Ответ: увольнения

ЗАДАНИЕ 28. Испорченные при заполнении бланки трудовых книжек нужно списать по акту и уничтожить в присутствии.

Ответ должен состоять из двух существительных
Пример формата ответа: работников организации
Ответ: членов комиссии

ЗАДАНИЕ 29. Работодатель - ……..лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем не имеет права вести трудовые книжки.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: частное.
Ответ: физическое

ЗАДАНИЕ 30. Трудовая функция, т.е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы, - это ……..условие договора.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: частное.
Ответ: обязательное

ЗАДАНИЕ 31. Если сотрудник принимается на время исполнения обязанностей основного сотрудника (напр., сотрудница уходит в декрет), то нового сотрудника на это место можно принять только по …… трудовому договору.
Ответ должен состоять из одного прилагательного.
Пример формата ответа: частному
Ответ: срочному

ЗАДАНИЕ 32. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Работодатель должен предупредить работника о прекращении договора в письменной форме за ….. дн. до увольнения.
Ответ должен состоять из числа
Пример формата ответа: 7
Ответ: 3

ЗАДАНИЕ 33. Работник может расторгнуть трудовой договор в любой момент, предупредив работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели со дня, следующего за днём подачи заявления. Работник может отозвать свое заявление в любой момент до истечения …… дн.
Ответ должен состоять из числа
Пример формата ответа: 7
Ответ: 14

ЗАДАНИЕ 34. Документ издаваемый в целях регламентации организационно- правового положения работника, его обязанностей, прав, ответственности и обеспечивающий условия для его эффективной работы, - это …….
Ответ должен состоять из существительного и прилагательного
Пример формата ответа: служебная записка
Ответ: Должностная инструкция

ЗАДАНИЕ 35. Прирост продукции по сравнению с планом составил 2200 тыс. руб. В том числе за счет увеличения численности – 200 тыс. руб., а за счет роста производительности труда – 2000 тыс. руб. Определите, какой из факторов оказал наибольшее влияние: интенсивный или экстенсивный?
Ответ: интенсивный.

ЗАДАНИЕ 36. Начисление заработной платы основным рабочим отражается по кредиту счета_____.
Ответ: 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

ЗАДАНИЕ 37. Кассовая книга ведется _____.
Ответ: кассиром.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Зависимость объема продукции от показателей использования рабочего времени отражается следующей формулой $N = r \times Д \times D^{дн}$.
Назовите взаимодействующие факторы. Приведите формулы расчета влияния факторов на изменение результативного показателя методом абсолютных разниц.
Пример решения.
***Взаимодействующие факторы*: численность рабочих, среднее количество дней, отработанных одним рабочим, среднедневная выработка.**
Формулы расчета влияния факторов:
$\Delta N_r = \Delta r \times Д_0 \times D_0^{дн}$
$\Delta N_Д = r_1 \times \Delta Д \times D_0^{дн}$
$\Delta N_{D^{дн}} = r_1 \times Д_1 \times \Delta D^{дн}$.

ЗАДАНИЕ 2. Численность работников уволенных по причинам текучести - 12 чел. Численность работников на начало года 367 чел.; на конец года – 378 чел., численность. Рассчитайте коэффициент текучести.
Пример решения. Коэффициент текучести рассчитывается по формуле: $K^{тек} = \frac{R_{уволенных\ по\ причинам\ текучести}}{\overline{R}}$**. Для расчета коэффициента текучести необходимо рассчитать среднесписочную численность персонала** $(\overline{R})$ **по формуле средней арифметической:** $(\frac{R_{нач} + R_{кон.}}{2} = \frac{367 + 378}{2}) = 372\,чел.$**. Провести расчет по приведенной формуле:** $\frac{12}{372} = 0{,}32.$

Критерии и шкалы оценивания:
Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):
- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));

- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

ОПК-5.1 Работает с поисковыми и информационными системами, базами данных по вопросам управления персоналом

ОПК-5.2 Использует средства программного обеспечения при решении профессиональных задач

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.34 Автоматизированные системы управления персоналом (8 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1.Что такое автоматизированная информационная система?

– Комплекс технических средств для обработки информации
– Совокупность действий персонала по переработке информации на компьютере
– **Человеко-компьютерная система для поддержки принятия решений и производства информационных продуктов, использующая компьютерную информационную технологию**

ЗАДАНИЕ 2. Что такое информационная технология?

– **Совокупность методов, процессов и средств сбора, переработки и распространения информации**
– Человеко-компьютерная система для поддержки принятия решений, использующая компьютерную информационную технологию
– Вид обеспечения АС

ЗАДАНИЕ 3. Как называется вид обеспечения, представляющий совокупность единой системы классификации и кодирования информации, унифицированных систем документации, схем информационных потоков, циркулирующих в организации?

– Программное
– Техническое
– Организационное
– **Информационное**

ЗАДАНИЕ 4. Отметьте классификационные виды информации по месту возникновения

– **Внутренняя**

– Текстовая
– **Входная**
– Переменная

ЗАДАНИЕ 5. Какая информация входит в классификацию информации по стадии обработки?
– Входная
– **Первичная**
– Промежуточная
– Внутренняя

ЗАДАНИЕ 6. Какой вид обеспечения АСУП включает комплекс технических средств, предназначенных для работы автоматизированной системы, а также соответствующую документацию на эти средства и технологические процессы?
– Программное
– **Техническое**
– Организационное
– Информационное

ЗАДАНИЕ 7. Какие элементы из нижеследующего списка относятся к техническому обеспечению АРМ?
– Документы
– Файлы
– **Средства телекоммуникаций**
– Базы данных
– **Вычислительная техника**

ЗАДАНИЕ 8. Какие элементы из нижеследующего списка относятся к информационному обеспечению АРМ?
– **Файлы**
– Программы
– **Базы данных**
– **Документы**
– Средства вычислительной техники

ЗАДАНИЕ 9. Для чего используется документ «Увольнение»?
– **№2 Начисляется компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие при увольнении, оформляется записка-расчет по форме №Т-61**
– Верны все остальные номера
– Верны ответы под номером 2 и 3
– №3 Начисляется зарплата и страховые взносы уволенному сотруднику
– **№ 1Регистрируется увольнение сотрудника и оформляется приказ по форме №Т-8**
– Верны ответы под номером 1 и 3

ЗАДАНИЕ 10.В каком отчете в «1С:Зарплата и управление персоналом 8», ред. 3.1, можно увидеть общую сумму удержанного НДФЛ за месяц?
– Налоги и взносы (кратко)
– Проверка раздела 2 6-НДФЛ
– **Анализ НДФЛ по месяцам**

ЗАДАНИЕ 11. У работника со сменным графиком работы, один из рабочих дней по графику приходится на 8 марта. Как оплатить работнику этот день в соответствии с законодательством?

1 Ничего дополнительно делать не нужно, соответствующая оплата будет начислена автоматически при начислении зарплаты

2 **Необходимо ввести документ «Работа в выходные и праздники», в котором указать, что сотрудник работал 8 марта**

3 Необходимо ввести документ «Табель», в котором 8 марта проставить обозначение «РВ»

ЗАДАНИЕ 12. Выплата зарплаты сотруднику из кассы в программе регистрируется документом ...

1 Ведомость на выплату зарплаты через кассу

2 Личный счет сотрудника

3 Выплата в кассу

4 Ведомость на выплату заплаты через кассу

5 **Расходный кассовый ордер**

ЗАДАНИЕ 13.Какой алгоритм (последовательность действий) позволит вводить сведения о стажах сотрудника?

– Открыть карточку сотрудника, щелкнуть по ссылке "Личные данные", в открывшемся окне ввести сведения о стажах

– Открыть карточку сотрудника, щелкнуть по ссылке "Трудовая деятельность", в открывшемся окне ввести сведения о стажах

– **Открыть карточку физического лица, щелкнуть по ссылке "Трудовая деятельность", в открывшемся окне ввести сведения о стажах**

ЗАДАНИЕ 14. При настройке графика работы, предусматривающего в одну из смен 12 рабочих часов, из которых 2 часа приходятся на ночное время, необходимо для соответствующего номера дня указать

1 Явка – 12 часов, Вечерние часы – 2 часа, Ночные часы – 2 часа

2 Явка – 8 часов, Вечерние часы – 2 часа, Ночные часы – 2 часа

3 **Явка - 12 часов, Ночные часы - 2 часа**

4 Явка - 10 часов, Ночные часы – 2 часа

ЗАДАНИЕ 15. Как зарегистрировать сразу нескольких сотрудников и оформить приказ по форме №Т-1а ?

1 Ввести новые элементы в справочник «Сотрудники», для каждого указать дату приема на работу и вызвать отчет «Унифицированная форма №Т-1а»

2 Ввести новые элементы в справочник «Сотрудники» и ввести документ «Прием на работу списком»

3 Ввести новые элементы в справочник «Сотрудники», затем ввести документ «Прием на работу списком», и затем с помощью кнопки «Оформить приемы» ввести документы «Прием на работу» для каждого сотрудника

4 **Ввести новые элементы в справочник «Сотрудники», для каждого ввести документ «Прием на работу», а затем сгруппировать документы в общий документ «Прием на работу списком»**

ЗАДАНИЕ 16. Для регистрации и оплаты донорских дней (в соответствии со ст.186 ТК РФ) применяется документ:

1 «Отсутствие с сохранением оплаты»

2 **«Оплата по среднему заработку»**
3 «Больничный лист»
4 «Отпуск»

ЗАДАНИЕ 17. Как осуществляется добавление новой позиции в штатное расписание?
– **В зависимости от настроек программы: либо добавить новый элемент в справочник «Штатное расписание», либо ввести документ «Изменение штатного расписания», в котором добавить новую позицию**
– Добавить новый элемент в справочник «Штатное расписание»
– Ввести документ «Изменение штатного расписания», в котором добавить новую позицию штатного расписания
– Добавить новый элемент в справочник «Штатное расписание», а затем ввести документ «Изменение штатного расписания»

ЗАДАНИЕ 18. Какие премии могут начисляться документом «Премии»?
– В настройках которых указано, что начисление выполняется «По отдельному документу»
– В настройках которых указано, что начисление выполняется «Ежемесячно»
– **Верны все ответы**
– В настройках которых указано, что начисление выполняется «В перечисленных месяцах»

ЗАДАНИЕ 19. Каким образом можно выплачивать аванс сотрудникам
– Фиксированной суммой или процентом от оклада
– **Фиксированной суммой, процентом от ФОТ или по расчету за первую половину месяца**
– Фиксированной суммой или по расчету за первую половину месяца
– По расчету за первую половину месяца

ЗАДАНИЕ 20. Документ «Перенос отпуска» используется для регистрации:
– **№1 Переноса отпуска в случае болезни сотрудника во время отпуска**
– № 3 Переноса запланированного в графике отпусков отпуска сотрудника на другой срок
– Верны №2 и 3
– **№2 Переноса отпуска в случае исполнения государственных обязанностей во время отпуска**
– Верны №1 и 3

ЗАДАНИЕ 21. Назовите варианты выплат в документе "Больничный лист"? (несколько вариантов ответа)
– С отпускными
– С зарплатой
– С больничной выплатой
– **С авансом**
– **В межрасчетный период**
– **С зарплатой**
– В расчетный период

ЗАДАНИЕ 22. Причина отсутствия дата формирования в карточке подразделения в том ...
– Подразделение расформировано

– **Подразделение не включено в штатное расписание**
– Это подразделение является обособленным
– Не была заполнена карточка подразделения

ЗАДАНИЕ 23. Соедините понятия .

1. Сфера функционирования объекта управления	А) АИС организационного управления
2. Виды процессов управления	Б) Отраслевые АИС
3. Уровень в системе государственного управления	В) АИС промышленности

Ответ: 1-В; 2-А; 3-Б

ЗАДАНИЕ 24. Контур управления АС
– Планирование, мотивация, контроль, координация
– Планирование, анализ, контроль, мотивация
– Планирование, учет, контроль, регулирование
– **Планирование, учет, анализ, регулирование**

ЗАДАНИЕ 25. Эффективность АСУП заключается в:
– **Свойство АС, характеризуемое степенью достижения целей, поставленных при ее создании (т.е. насколько полно она соответствует поставленным задачам, все ли требования выполняет, насколько полно охватывает все функции).**
– Комплексное свойство двух или более АС, характеризуемое их способностью взаимодействовать при изменениях внешней среды (нет ли конфликтов, как соприкасаются предметные области, соответствуют ли единицы измерения).
– Способность АС изменяться для сохранения своих эксплуатационных показателей в заданных пределах при изменениях внешней среды (могут измениться требования, методики расчета показателей, и то, насколько легко можно систему приспособить к изменившимся условиям, и называется адаптивностью).

ЗАДАНИЕ 26. Совместимость АСУП – это
– Свойство АС, характеризуемое степенью достижения целей, поставленных при ее создании (т.е. насколько полно она соответствует поставленным задачам, все ли требования выполняет, насколько полно охватывает все функции).
– **Комплексное свойство двух или более АС, характеризуемое их способностью взаимодействовать при изменениях внешней среды**
– Способность АС изменяться для сохранения своих эксплуатационных показателей в заданных пределах при изменениях внешней среды

ЗАДАНИЕ 27. Адаптивность АСУП – это
– Свойство АС, характеризуемое степенью достижения целей, поставленных при ее создании (т.е. насколько полно она соответствует поставленным задачам, все ли требования выполняет, насколько полно охватывает все функции).
– **Комплексное свойство двух или более АС, характеризуемое их способностью взаимодействовать при изменениях внешней среды**
– Способность АС изменяться для сохранения своих эксплуатационных показателей в заданных пределах при изменениях внешней среды
– Комплексное свойство сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность АС выполнять свои функции в заданных режимах и условиях эксплуатации.

ЗАДАНИЕ 28. Надежность АС.

– **Комплексное свойство сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность АС выполнять свои функции в заданных режимах и условиях эксплуатации.**
– Способность АС изменяться для сохранения своих эксплуатационных показателей в заданных пределах при изменениях внешней среды
– Свойство, характеризуемое способностью выполнять установленный объем функций в условиях воздействий внешней среды и отказов компонентов системы в заданных пределах.

ЗАДАНИЕ 29.Живучесть АС.
– Комплексное свойство сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность АС выполнять свои функции в заданных режимах и условиях эксплуатации.
– Способность АС изменяться для сохранения своих эксплуатационных показателей в заданных пределах при изменениях внешней среды
– **Свойство, характеризуемое способностью выполнять установленный объем функций в условиях воздействий внешней среды и отказов компонентов системы в заданных пределах.**

ЗАДАНИЕ 30. Жизненный цикл АСУП – это
– **Совокупность взаимосвязанных процессов создания и последовательного изменения состояния АС от формирования исходных требований к ней до окончания эксплуатации и утилизации комплекса средств автоматизации АС.**
– Способность АС изменяться для сохранения своих эксплуатационных показателей в заданных пределах при изменениях внешней среды (могут измениться требования, методики расчета показателей, и то, насколько легко можно систему приспособить к изменившимся условиям, и называется адаптивностью).
– Комплексное свойство сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность АС выполнять свои функции в заданных режимах и условиях эксплуатации.
– Свойство, характеризуемое способностью выполнять установленный объем функций в условиях воздействий внешней среды и отказов компонентов системы в заданных пределах.

ЗАДАНИЕ 31. Можно выделить три уровня общения человека с ЭВМ:
– **логический, реляционный, уровень представления знаний.**
– тактический, операционный, стратегический;
– ввод информации, обработка информации, проектирование информации;
– оператор, специалист, руководитель

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. _____ — система, представляющая определенные услуги по хранению и поиску данных определенной группе пользователей по определенной тематике.
Ответ: База данных

ЗАДАНИЕ 2. При принятии решений в условиях _____ каждой паре «стратегия-конечный результат» соответствует некоторая внешняя оценка в виде выигрыша.
Ответ: неопределенности

ЗАДАНИЕ 3. Процедуры _____ реализуются с помощью операции кодирования-декодирования, модуляции-демодуляции, согласования и усиления сигналов.
Ответ: передачи данных

ЗАДАНИЕ 4. Гипертекстовая технология — технология, в которой текст представляется как _____ структура.
Ответ: иерархическая

ЗАДАНИЕ 5. _____ — разбиение системы (программы, задачи) на компоненты, объединение которых позволяет решить данную задачу.
Ответ: Декомпозиция

ЗАДАНИЕ 6. _____ программные средства предназначены для решения комплекса задач или отдельных задач в различных предметных областях.
Ответ: Прикладные

ЗАДАНИЕ 7. _____ — стандарт в области сетевого программного обеспечения, определяющий совокупность функциональных и эксплуатационных требований к какому-либо его компоненту, которых придерживаются производители этого компонента.
Ответ: Протокол

ЗАДАНИЕ 8. Информационное отображение отдельного свойства некоторого объекта, процесса или явления называется:
Ответ: атрибутом

ЗАДАНИЕ 9. _____ модель — прототипная модель, предполагающая постепенное расширение прототипа программного обеспечения.
Ответ: Спиральная

ЗАДАНИЕ 10. _____ — совокупность взаимосвязанных данных, используемых несколькими пользователями и хранящихся с регулируемой избыточностью
Ответ: База данных

ЗАДАНИЕ 11. _____ модель — последовательный переход на следующий этап после завершения предыдущего.
Ответ: Каскадная

ЗАДАНИЕ 12. _____ определял информацию как передаваемые сообщения, которые уменьшают неопределенность у получателя информации.
Ответ: Шеннон

ЗАДАНИЕ 13. Клавиша _____, которые надо использовать для занесения новой строки в справочник
Ответ: Insert

ЗАДАНИЕ 14. Анализ смысла каждого предложения на основе некоторой предметно-ориентированной базы знаний является _____
Ответ: семантическим

ЗАДАНИЕ 15. Включает в себя программную систему управления диалогом (СУД), компьютер и самого пользователя
Ответ: интерфейс

ЗАДАНИЕ 17. Доступ к функциям программы и возможность просмотра и изменения документов, формирование и сохранение отчетов предоставляется на основе _____
Ответ: полномочий

ЗАДАНИЕ 18. Выработку управленческих решений, направленных на достижение долгосрочных целей организации, обеспечивает _____ уровень управления:
Ответ: стратегический

ЗАДАНИЕ 19._____в 1 С предназначен для администрирования и разработки
Ответ: конфигуратор

ЗАДАНИЕ 20. Отдельные факты, характеризующие объекты, процессы и явления в предметной области, а также их свойства, называются _____
Ответ: данными

ЗАДАНИЕ 21. Общие знания, которые могут быть использованы более чем в одном приложении, например, определение стандартных объектов, хранятся в файлах _____ знаний.
Ответ: библиотеки

ЗАДАНИЕ 22. Компьютерная система, являющаяся подобием человеческого разума, предназначенная для решения сложных задач и моделирования мыслительных способностей человека, называется «_____»
Ответ: искусственный интеллект

ЗАДАНИЕ 23. «_____»- это совокупность программных и аппаратных средств, предназначенных для хранения и (или) управления данными и информацией, а также для производства вычислений.
Ответ: Автоматизированная информационная система

ЗАДАНИЕ 24. Реквизит- «_____» характеризует количественную сторону объекта и определяет значение показателя.
Ответ: основание

ЗАДАНИЕ 25. Реквизит- «_____» характеризует качественную сторону объекта и определяет наименование показателя.
Ответ: признак

ЗАДАНИЕ 26. При создании системы должны быть рационально использованы типовые, унифицированные и стандартизированные элементы, проектные решения, пакеты прикладных программ, комплексы, компоненты. Задачи необходимо разрабатывать таким образом, чтобы они подходили к возможно более широкому кругу объектов за это отвечает принцип «_____»
Ответ: стандартизации или унификации

ЗАДАНИЕ 27. Достижение рационального соотношения между затратами на создание системы и целевыми эффектами, включая конечные результаты, отражающиеся

на прибыльности и получаемые по окончании внедрения автоматизации в управленческие процессы основано на принципе «_____»
Ответ: эффективности

ЗАДАНИЕ 28. «_____»представляет собой систему или комбинацию систем, образующую между двумя или более сетями защитный барьер, предохраняющий от несанкционированного попадания в сеть или выхода из нее пакетов данных. Основной принцип действия межсетевых экранов – проверка каждого пакета данных на соответствие входящего и исходящего IP-адреса базе разрешенных адресов
Ответ: Межсетевой экран

ЗАДАНИЕ 29. Характеристика с точки зрения соотношения затрат и результатов функционирования системы «_____»
Ответ: Эффективность

ЗАДАНИЕ 30. «_____»– это совокупность методов и средств, регламентирующих взаимодействие работников с техническими средствами и между собой в процессе разработки и эксплуатации информационной системы.
Ответ: Организационное обеспечение

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-6.1 Осуществляет поиск, сбор, хранение, обработку информации при решении задач профессиональной деятельности
ОПК-6.2 Оценивает возможности и целесообразность использования цифровых технологий в професиональнй деятельности на основе знания информатики, структурного построения информационных систем

Период окончания формирования компетенции: 6 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.О.14 Информационные технологии (2 семестр);
  - Б1.О.33 Информационные системы и базы данных по управлению персоналом (6 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Минимальная физическая единица информации или двоичная единица измерения количества информации:

– **бит;**
– бод;
– буфер;
– байт.

ЗАДАНИЕ 2. Способ преобразования данных с целью сделать их непонятными для непосвященных лиц:
– **криптография;**
– макрокоманда;
– мультимедиа-технология;
– пиктограмма.

ЗАДАНИЕ 3. Распространенное название комплекса прикладных программ для создания, форматирования и редактирования текстов, программ и документов:
– **текстовый редактор;**
– табличный процессор;
– программа по созданию презентации;
– графический редактор.

ЗАДАНИЕ 4. Распространенное название комплекса прикладных программ для создания и обработки таблиц:
– **табличный процессор;**
– текстовый процессор;
– программа по созданию презентации;
– графический редактор.

ЗАДАНИЕ 5. Для первичного ключа ложно утверждение, что …
– **первичный ключ может принимать нулевое значение;**
– в таблице может быть назначен только один первичный ключ;
– первичный ключ может быть простым и составным;
– первичный ключ однозначно определяет каждую запись в таблице

ЗАДАНИЕ 6. Для сущности «Читатель» потенциальными первичными ключами являются
– **СНИЛС или ИНН;**
– Фамилия
– Дата рождения
– Номер паспорта

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильный ответ на вопрос: «Именованные комбинации значений переменных, заданных для одной или нескольких изменяемых ячеек в табличной модели Excel «что-если» называется»:
– **сценарием;**
– подбором параметра;
– поиском решения;
– диспетчером сценариев.

ЗАДАНИЕ 8. Основными компонентами цифрового пространства являются:
– **цифровые ресурсы, цифровая инфраструктура, цифровые технологии;**
– цифровые технологии ресурсы, данные, записи;

– информационные технологии, программно-аппаратные средства информатизации, современные информационные технологии;
– одноранговая сеть, сеть с выделенным сервером, записи, база данных

ЗАДАНИЕ 9. Какие действия можно выполнять над записями в списке - базой данных в Excel:
– **сортировка, фильтрация, подведение промежуточных и общего итогов, создание сводной таблицы;**
– сортировка, подбор параметра, фильтрация, итоги;
– сортировка, диспетчер сценариев, фильтрация, сводная таблица;
– сортировка, поиск решения, фильтрация, итоги.

ЗАДАНИЕ 10. Какую функцию нужно применить для суммирования всех записей в одном столбце, которые отвечают критерию, зависящему от значений другого столбца:
– **СУММЕСЛИ();**
– СЧЕТЕСЛИ();
– СЧЕТЗ();
– СУММПРОИЗВ().

ЗАДАНИЕ 11. Основными компонентами информационного пространства являются:
– **информационные ресурсы, информационная инфраструктура, средства информационного взаимодействия;**
– информационные ресурсы, данные, записи;
– научная методология, программно-аппаратные средства информатизации, современные информационные технологии;
– одноранговая сеть, сеть с выделенным сервером, записи, база данных.

ЗАДАНИЕ 12. Электронная цифровая подпись обеспечивает:
– **подлинность подписей документа;**
– шифрование текста документа;
– правильность итоговых сумм;
– требуемую скорость передачи документа

ЗАДАНИЕ 13. Бра́узер используется для
– **просмотра страниц, содержания веб-документов, управления веб-приложениями;**
– обработки нужного контента;
– систематизации текстовых документов;
– создания электронных документов

ЗАДАНИЕ 14. Назовите функции, выполняемые базами данных
- ввод, хранение, актуализация информации, выборки данных по запросу, получение отчетных форм
- поддержка гипертекстовых технологий, машинная графика;
- телекоммуникационные методы доступа, мультимедиа;
- хранение информации в файловых структурах, средства удаления записей,

ЗАДАНИЕ 15. Для доступа к Web-серверам и другим ресурсам сети Internet каждый компьютердолжен иметь:

- IP-адрес;
- dial-up-адрес;
- адрес класса D;
- MAC-адрес

ЗАДАНИЕ 16. Ценность полученной человеком информации определяется
- потребностью этого человека в данной информации;
- объемом передаваемой информации;
- технологией передачи сигналов;
- формой передачи информации

ЗАДАНИЕ 17. Группа компьютеров, связанных каналами передачи информации и находящихся в пределах территории, ограниченной небольшими размерами называется:
- локальной компьютерной сетью;
- информационной системой с гиперсвязями;
- электронной почтой;
- региональной компьютерной сетью

ЗАДАНИЕ 18. Отдельная локальная вычислительная сеть может быть частью
- глобальной вычислительной сети;
- компьютера;
- документооборота;
- программы

ЗАДАНИЕ 19. Техническое обеспечение информационных систем — это:
- комплекс технических средств, предназначенный для работы информационной системы;
- инструкции по работе с вычислительной техникой;
- индивидуальное ПО пользователя;
- групповое программное обеспечение

ЗАДАНИЕ 20. Протокол – это:
- совокупностью правил, регулирующих порядок обмена данными в сети;
- специализированное программное обеспечение;
- ПО хранящееся на удаленном компьютере;
- информация о канале связи

ЗАДАНИЕ 21. Электронная почта:
- организует службу доставки, содержит почтовые ящики, адреса и письма;
- организует службу передачи сообщений с помощью домашних адресов пользователей;
- средство работы с файлами;
- ПО для обработки текстовой информации

ЗАДАНИЕ 22. Технология защиты информации в информационных системах включает:
- организацию защищенных каналов связи, шифрование, выдачу прав доступа
- архивирование информации;
- тестирование информации;
- создание систем копирования информации

ЗАДАНИЕ 23. Общее программное обеспечение в качестве основных элементов включает:
- операционную систему;
- комплект программ технического обслуживания;
- распределенную сеть;
- комплект подпрограмм

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Программное обеспечение, используемое для предотвращения, обнаружения и удаления вредоносных программ называется _____.
Ответ запишите в форме прилагательных и существительного, например, короткий машинный алгоритм.
Ответ: антивирусное программное обеспечение

ЗАДАНИЕ 2**.** Набор информации (текст, изображение, звукозапись), сохраненный на компьютере (файлы Word, Excel и т.п.) и сопровождаемый карточкой с атрибутами, это:
Ответ запишите в форме прилагательного, существительного, например, черный ящик.
Ответ: электронный документ

ЗАДАНИЕ 3.Образец для создания документа, в котором предварительно заполнена часть текста и настроено оформление: шрифты, поля, отступы и пр.; для создания приказов, исходящих писем, служебных записок.
Ответ запишите в форме существительного, например, файл.
Ответ: **шаблон**

ЗАДАНИЕ 4. Специально написанная, небольшая по размерам программа, вызывающая нарушения нормального выполнения программ, порчу файлов и помехи при работе ПК называется _____.
Ответ запишите в форме прилагательного и существительного, например, черный ящик.
Ответ: компьютерный вирус

ЗАДАНИЕ 5. Часть процессора, предназначенная для выполнения арифметических и логических операций над данными, называется
Ответ запишите в форме прилагательного и существительного, например, черно-красный ящик.
Ответ: арифметико-логическое устройство

ЗАДАНИЕ 6. Концепция локальной сети, при которой основная часть ресурсов размещена на серверах, обслуживающих своих клиентов называется архитектурой
Ответ запишите в форме существительного с дефисом, например, волга-волга.
Ответ: Клиент-сервер

ЗАДАНИЕ 7. Признаки или записанные наблюдения, которые по каким-то причинам не используются, а только хранятся, называются
Ответ запишите в форме существительного, например, файл.
Ответ: данные.

ЗАДАНИЕ 8. Сведения об объектах и явлениях окружающей среды, их параметрах, свойствах и состоянии, которые уменьшают имеющуюся о них степень неопределенности, неполноты знаний называется

Ответ запишите в форме существительного, например, файл.
Ответ: информация

ЗАДАНИЕ 9. Логически неделимый информационный элемент, описывающий определенное свойство объекта, процесса, явления называется
Ответ запишите в форме существительного, например, файл.
Ответ: реквизит

ЗАДАНИЕ 10. Закончите предложение: «Реляционная БД состоит из связанных
Ответ запишите в форме существительного, например, файлов.
Ответ: таблиц

ЗАДАНИЕ 11. Вставьте пропущенное слово: «Графическое отображение логической структуры базы данных в MS Access, задающее ее структуру и связи, называется _____ данных»
Ответ запишите в форме существительного, например, файлов.
Ответ: схемой

ЗАДАНИЕ 12. Назовите инструмент (команду) Excel, с помощью которой можно определить, как будет изменяться выплата по ипотечному кредиту при изменении срока возврата кредита (с шагом в 1 год) и изменении начального взноса с определенным шагом
Ответ запишите в форме существительных, например, файл данных.
Ответ: Таблица данных

ЗАДАНИЕ 13. Назовите инструмент (команду) Excel, с помощью которого можно подобрать значение аргумента таким образом, чтобы в ячейке с формулой получить заранее определенное значение (например, подобрать объем производства, при котором прибыль будет равна нулю).
Ответ запишите в форме существительных, например, файл данных.
Ответ: Подбор параметра.

ЗАДАНИЕ 14. Вставьте пропущенное слово: «Технологии, предназначенные для совместной реализации информационных и коммуникационных процессов, называются _____ технологиями.
Ответ запишите в форме прилагательных с дефисом, например, розово-голубой.
Ответ: информационно-коммуникационными

ЗАДАНИЕ 15. Вставьте пропущенные слова: «Средство защиты информации, позволяющее подтвердить авторство электронного документа это _____ подпись».
Ответ запишите в форме двух прилагательных, например, голубая чистая.
Ответ: электронная цифровая

ЗАДАНИЕ 16. Назовите инструмент (команду) Excel, с помощью которого можно найти на рабочем листе значения в изменяемых ячейках, оптимизирующие (поиск максимума или минимума) определенную целевую ячейку _____.
Ответ запишите в форме существительных, например, файл данных.
Ответ: Поиск решения

ЗАДАНИЕ 17. Оцифрованные информационные ресурсы и цифровые данные в хранилищах данных информационных систем называются _____.

Ответ запишите в форме прилагательного и существительного, например, черные ящики.
Ответ: цифровые ресурсы.

ЗАДАНИЕ 18. Культура, позволяющая целенаправленно работать с информацией и использующая для ее получения, обработки и передачи информационные технологии, вычислительные системы и методы называется _____.
Ответ запишите в форме прилагательного и существительного, например, черные ящики.
Ответ: информационная культура

ЗАДАНИЕ 19. Вставьте пропущенное слово: «Процесс сбора, создания, хранения, обработки и передачи информации с использованием вычислительных средств и программного обеспечения с целью создания нового информационного продукта называется _____ технология».
Ответ запишите в форме прилагательного, например, черная.
Ответ: информационная

ЗАДАНИЕ 20. Вставьте пропущенное слово: «Процессы и методы передачи информации и способы их осуществления называются _____ технология.
Ответ запишите в форме прилагательного, например, черная.
Ответ: коммуникационная

ЗАДАНИЕ 21. Дать правильный ответ.
Передача информации во времени реализована с использованием библиотек, генофондов, музеев, архивов, хранилищ, баз _____.
Ответ: данных

ЗАДАНИЕ 22. Дать правильный ответ.
Сервер базы данных работает на серверном оборудовании, обслуживая потребности клиентов в доступе к базе _____.
Ответ: данных

ЗАДАНИЕ 23. Дать правильный ответ.
Бесполезные электронные сообщения, рассылаемые большому числу получателей, называются
Ответ: спам

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

ПК-1 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом

ПК-1.1 Анализирует стратегию, планы, кадровый потенциал организации, проводит сбор информации о потребностях в персонале
ПК-1.2 Проводит сбор, анализ и структурирование информаци об особенностях рынка труда
ПК-1.3 Осуществляет поиск, привлечение и отбор персонала

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.В.05 Маркетинг персонала (5 семестр);
  - Б1.В.06 Технологии управления персоналом (6 семестр);
  - Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски (8 семестр);

- Практики (блок 2):
  - Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) (7 семестр);
  - Б2.В.01(Пд) Производственная практика (преддипломная) (8 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Маркетинг - это:

- **деятельность по управлению спросом;**
- деятельность по управлению персоналом;
- деятельность по управлению финансами;
- деятельность по управлению производством.

ЗАДАНИЕ 2. Классический комплекс маркетинга включает:

- **товар, цену, методы распространения, методы продвижения;**
- рекламу, цены, товар, упаковку;
- товарный знак, упаковку, цену, методы распространения;
- методы продвижения, цену, логистику, товар.

ЗАДАНИЕ 3. Потребность - это:

- **ощущение отсутствия блага**;
- то или иное благо;
- побуждение человека к деятельности;
- результат сделки.

ЗАДАНИЕ 4. Верным определением маркетинга персонала следует считать:

- **Маркетинг персонала – это новый подход предприятия к формированию своей привлекательности среди занятых и потенциальных работников;**
- Маркетинг персонала – это основной подход работодателя для поддержания физической формы персонала, занятого вне пределов организации;
- Маркетинг персонала – инструмент для юридически грамотного увольнения сотрудников;
- Маркетинг персонала - метод оценки деятельности персонала

ЗАДАНИЕ 5. Укажите ошибочную версию в определении внутреннего маркетинга персонала:

– **Внешняя демонстрация привлекательности предприятия как места работы и доведение соответствующей информации до целевых групп;**
– Формирование диапазона задач и ответственности работника
– Разработка системы побудителей к труду (мотивации, стимулирования)
– Предусмотрение возможности профессионального роста и построения карьеры работников
– Разработка программы обучения работников

ЗАДАНИЕ 6. О притязаниях какого системного партнера организации, реализующий подход маркетинга персонала, идет речь: «…ожидает одобрения его действий как представителя интересов и партнера по переговорам, признания интересов работников и кандидатов, реализации внутреннего рекрутинга, сохранения «защищенного рабочего места»?
– **Совет предприятия;**
– собственник (предприятия, капитала);
– профсоюз;
– муниципальные учреждения;
– служба занятости;
– научно-исследовательские институты, работающие по профилю предприятия;
– высшие учебные заведения.

ЗАДАНИЕ 7. Объектами коммуникационной функции маркетинга персонала являются:
– **сотрудники организации на внутреннем рынке труда;**
– реклама и связи с общественностью;
– количественная и качественная потребность в персонале;
– целевые группы соискателей на внешнем рынке труда.

ЗАДАНИЕ 8. Внутренние источники найма персонала включают в себя:

– **совмещение профессий;**
– сверхурочную работу;
– **кадровую ротацию;**
– аутсорсинг.

ЗАДАНИЕ 9. Сегментирование не проводится по следующим критериям:

– **нематериальным;**
– поведенческим;
– географическим;
– социально-экономическим.

ЗАДАНИЕ 10. Имидж компании – это:
– **привлекательный образ компании;**
– ее финансовое состояние;
– уровень кадрового потенциала;
– результат работы HR-служб.

ЗАДАНИЕ 11. В выступлении руководителя предприятия по отношению к службе персонала и линейным руководителям прозвучало: Каждое рабочее место на предприятии было и должно оставаться *конкурентоспособным*; чтобы решение работника – оставаться на предприятии или нет, принимать участие в решении его задач или не принимать, выполнять работу хорошо или плохо, было в пользу предпри-

ятия!» Принятое работником решение и характер его обоснования для предприятия имеет такое же значение, как и решение клиента, воспользоваться или нет его товарами или услугами.
Определите, в выступлении руководителя речь идет о разработке мероприятий:
– **внутреннего маркетинга персонала**
– внешнего маркетинга персонала.

ЗАДАНИЕ 12. О какой форме взаимодействия организации (реализующий подход маркетинга персонала) с системными партнерами идет речь, если форма предполагает «определение заключительной стратегии, посредством которой через процесс переговоров стороны пытаются прийти к компромиссу интересов, а затем отстоять и узаконить решение на официальном уровне»?
Формы взаимодействия:
– **достижение соглашений;**
– представительства;
– создание коалиций;
– связи с общественностью;
– лоббирование.

ЗАДАНИЕ 13. Организация при реализации стратегии маркетинга персонала использует такую форму взаимодействия с системными партнерами, которая предполагает членство действенно-значимых ее работников в других влиятельных институтах для формирования «полосы обеспечения», достигаемой при обсуждении («проговаривании интересов») вопросов и реализации попыток нахождения одинаковых законных решений, предотвращения или урегулирования конфликтов. Как называется такая форма:
- представительства;
- лоббирование;
- создание коалиций;
- связи с общественностью;
- достижение соглашений.

ЗАДАНИЕ 14. Оценка сильных и слабых сторон деятельности организации - это:
- SWOT-анализ;
- позиционирование;
- конкуренция;
- продвижение.

ЗАДАНИЕ 15. Маркетинг персонала определяет рабочее место как:
- **продукт, который продается на рынке труда;**
- возможность карьерного роста;
- объект трудовых отношений;
- возможность извлечения дохода.

ЗАДАНИЕ 16. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:
- найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала;
- контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

- планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда.

ЗАДАНИЕ 17. Как называется совокупность ключевых знаний, умений, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции?

- компетенция;

- должностные требования;
- KPI;
- грейд.

ЗАДАНИЕ 18. Как может быть оценено улучшение качества работы?

- снижением (в процентах) числа ошибочных действий одного работника в течение года, связанным с результатами обучения;

- снижением трудоемкости работы;
- снижением требований к квалификации работника;
- снижением уровня абсентеизма.

ЗАДАНИЕ 19. Кадровая политика, которая характеризуется тем, что организация «прозрачна» для потенциальных сотрудников на любом уровне и можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства называется:

- открытой

- активной
- закрытой
- пассивной
- прогрессивной

ЗАДАНИЕ 20. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:

- да;

- иногда;
- нет.

ЗАДАНИЕ 21. Принцип комплексности подразумевает:

- учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

- многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

ЗАДАНИЕ 22. Какие работники относятся к категории служащих?

– преимущественно умственного труда, обеспечивающие управление производством продуктов труда

– выполняющие вспомогательные функции на производстве

– непосредственно занятые производством товаров
– нет правильного ответа

ЗАДАНИЕ 23. Выберите неверное утверждение**.** Возникновение кризисной ситуации, как правило, сопровождается:
- планомерной реализацией персоналом своих функциональных обязанностей;
- стрессовым состоянием персонала организации;
- дефицитом времени для принятия решений по урегулированию кризиса;
-наличием угроз для реализации наиболее важных целей организации;
- давлением окружающих на лица, принимающие решения.

ЗАДАНИЕ 23. Выберите верный ответ. Любое отклонение от привычного режима функционирования системы или отдельного ее элемента, вызывающее стрессовые реакции персонала и характеризующееся необходимостью принятия нестандартных решений, мобилизации профессионально-личностного потенциала и наличием как отрицательных, так и положительных последствий, называется:
- кризисной ситуацией в организации;
- кризисным состоянием организации;
- кризисом организации;
- кризисом персонала организации-банкрота;
- кризисом персонала организации

ЗАДАНИЕ 24. Выберите неверное утверждение**.** Антикризисное управление имеет следующие специфические свойства:
- получение максимальной прибыли
- предвидение и возможное предупреждение проблем;
- возникновение новых управленческих проблем;
- мобилизацию кадрового потенциала организации

ЗАДАНИЕ 25. Выберите неверное утверждение**.** Успешное руководство в условиях кризисной ситуации зависит от множества факторов, среди которых:
- политические взгляды руководителя и подчиненных;
- наличие в организации релаксационных комнат для сотрудников;
- возраст и опыт руководителя, его стаж в конкретной должности;
- ожидания и потребности подчиненных;

ЗАДАНИЕ 26. Психологи утверждают, что существуют гендерные различия в поведенческих реакциях сотрудников организации в условиях кризиса. Выберите характеристики поведения в кризисной ситуации, свойственные женщинам:
- стремление отгородиться от депрессивных мыслей
- ощущение подавленности;
- усиление физической активности;
- анализирование причин своего состояния;
- реализация модели «тщательно обдумать»;

ЗАДАНИЕ 27. Примерами психологических факторов, ведущих к возникновению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности работника, могут быть:
- **недостаточно ясное понимание работником своих роли и места в производственном процессе, коллективе**
- неэффективная структура управления;
- недостаточная нагрузка работника;
- отсутствие планирования досуговых мероприятий в организации;

ЗАДАНИЕ 28. Выберите неверное утверждение**.** Последствия пребывания работника в стрессовом состоянии, классифицируемые как организационные, включают:
- утомленность и чувство вины;
- текучесть кадров;
- опасность инцидента;
- прогулы.

ЗАДАНИЕ 29. Выберите верный ответ. К деструктивным формам поведения относятся:
- девиантные действия;
- объективно-продуктивная тактика
- субъективно-продуктивная тактика;
- непродуктивная познавательная тактика;

ЗАДАНИЕ 30. Источниками формирования резерва кадров являются:
- руководители нижнего звена;
- сотрудники предпенсионного возраста;
- неквалифицированные работники;
- руководители высшего звена;
- сотрудники пенсионного возраста

ЗАДАНИЕ 31. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?
- система служебно-профессионального продвижения;
- система стимулирования и мотивации;
- система стратегического планирования и прогнозирования;
- система маркетинговых исследований;
- система поддержки кадрового состава

ЗАДАНИЕ 32. Как называется совокупность ключевых знаний, умений, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции?
- компетенция;
- должностные требования;
- KPI;
- грейд.

ЗАДАНИЕ 33. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:
- резерв руководителей на выдвижение;
- аттестационная комиссия;
- кадровая служба;
- кандидаты на увольнение;
- явочный штат

ЗАДАНИЕ 34. Какая из характеристик работы с персоналом соответствуют стадии сокращения производства организации:

- Замораживание найма новых сотрудников
- Привлечение дополнительных работников со стороны
- Становление базовых ценностей
- Введение мягкого контроля за издержками
- Поиск талантливых специалистов и организаторов производства

ЗАДАНИЕ 35. К административным методам управления персоналом относятся:

- планирование
- участие работников в управлении
- повышение заработной платы
- публичная похвала

ЗАДАНИЕ 36. Определите после какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность

- после повторного интервью;
- после первичного отбора;
- после адаптации;
- после окончания испытательного срока;
после анализа анкетных данных

ЗАДАНИЕ 37. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?

- **действенность;**
- масштабность;
- преемственность;
- уровень сложности;
- множественность

ЗАДАНИЕ 38. Определите, какой из ответов отражает сущность и содержание определения «профессиограмма»

- раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- это «портрет» идеального сотрудника;
- тоже, что и должностная инструкция;
- все выше перечисленное.

ЗАДАНИЕ 39. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:

- горизонтальное перемещение;
- понижение в должности;
- досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
- аттестация сотрудника;
- вознаграждение сотрудника.

ЗАДАНИЕ 40. На основе чего решается задача определения потребности в работниках и источников ее удовлетворения?

- на основе результатов анализа адекватности персонала и прогнозирования его динамики исходя из ожидаемых изменений в структуре предприятия, номенклатуре, качестве продукции, организации производства, труда и управле-

ния, состояния внутренних и внешних рынков труда;
- на основе разработки и практического осуществления планов, определяющих будущее состояние экономической системы, поиска путей, способов и средств достижения планов;
- на основе наблюдения за организацией с целью проверки соответствия наблюдаемого состояние желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами, положениями, инструкциями, другими нормативными актами, а также программами, планами, договорами, проектами, соглашениями;
- на основе государственной программы развития экономики и отдельных предприятий;
- на основе региональной программы экономического развития

ЗАДАНИЕ 41. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:
- коммуникативные;
- семантические;
- невербальные;
- вербальные;
- профессиональные.

ЗАДАНИЕ 42. Обучение квалифицированных кадров является не эффективным в том случае, если связанные с ним издержки, будут в дальнейшем...
- выше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы
- равны издержкам организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы;
- меньше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы;

ЗАДАНИЕ 43. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:
- познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
- позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- изолировать его от влияния коллег;
- не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

ЗАДАНИЕ 44. Как определяется экономическая эффективность обучения и тренинга?
- соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебно-тренировочного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия, снижения уровня риска его функционирования
- процентом прироста рентабельности персонала
- соотношением между затратами на проведение учебно-тренировочного процесса и производственными результатами обучения
- соотношением затрат на обучение и производительностью труда обученных сотрудников

ЗАДАНИЕ 45. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?
- назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться;
- опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников;
- не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы;
- заставить работников признать новичка;
- изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

ЗАДАНИЕ 46. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?
- возраст работника;
- качество выполнения работы;
- способности к руководству;
- знания;
- способность к развитию

ЗАДАНИЕ 47. Концепции многопрофильного обучения соответствует:
- повышение внутрипроизводственной и внепроизводственной мобильности работника
- сохранение соответствующего рабочего места
- эффективность обучения только на непродолжительный отрезок времени
- отношение только к персоналу, обладающему талантом руководителя

ЗАДАНИЕ 48. 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. На Ваш взгляд, следует:
- принять с испытательным сроком;
- отказать ему в приеме на работу;
- принять без испытательного срока;
- принять, но с более низким жалованием;
-порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта

ЗАДАНИЕ 49. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?
- адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция;
- обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков;
- планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой;
- планирование карьеры, обучение, стажировки;
- материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

ЗАДАНИЕ 50. Что способствует уменьшению стрессовых ситуаций руководителя?
- правильная организация труда;
- демократический стиль руководства;
- возраст менеджера;
- пол менеджера;
- увеличение функциональных обязанностей и ответственности

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выделение части рынка рабочей силы по определенным общим признакам – это _____.
Ответ должен состоять из одного существительного в единственном числе.
Пример формата ответа: позиционирование.
Ответ:сегментирование

ЗАДАНИЕ 2. Допишите пятый фактор, способствующий формированию маркетинга персонала в организации:
1. Одностороннее решение по поводу обучения и выбора профессии.
2. Недостаток специалистов и руководителей.
3. Новый профиль современных рабочих мест.
4. Особенности демографического развития.
5. _____.
Ответ: Переоценка ценностей

ЗАДАНИЕ 3. Допишите пятый фактор, способствующий формированию маркетинга персонала в организации:
1. Одностороннее решение по поводу обучения и выбора профессии.
2. Недостаток специалистов и руководителей.
3. Переоценка ценностей.
4. Новый профиль современных рабочих мест.
5. _____.
Ответ: Особенности демографического развития

ЗАДАНИЕ 4. Допишите пятый фактор, способствующий формированию маркетинга персонала в организации:
1. Одностороннее решение по поводу обучения и выбора профессии.
2. Переоценка ценностей.
3. Недостаток специалистов и руководителей.
4. Особенности демографического развития.
5. _____.
Ответ: Недостаток специалистов и руководителей

ЗАДАНИЕ 5. Допишите пятый фактор, способствующий формированию маркетинга персонала в организации:
1. Одностороннее решение по поводу обучения и выбора профессии.
2. Переоценка ценностей.
3. Новый профиль современных рабочих мест.
4. Особенности демографического развития.
5. _____.
Ответ: Новый профиль современных рабочих мест

ЗАДАНИЕ 6. Одним из этапов разработки маркетинга персонала в организации является выявление системных партнеров, которые подразделяются на внутренних и внешних. В представленном ниже списке приведены организации или физические лица, составляющие каждую из этих групп.
Необходимо выбрать в списке те из них, которые не являются внешними партнерами и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____.
- средства массовой информации;
- общественность (в границах региона, страны, а также интернациональные);
- руководители всех иерархических уровней;
- собственники капитала, вложенного в предприятия;

- служба занятости.

ЗАДАНИЕ 7. Одним из этапов разработки маркетинга персонала в организации является выявление системных партнеров, которые подразделяются на внутренних и внешних. В представленном ниже списке приведены организации или физические лица, составляющие каждую из этих групп.
Необходимо выбрать в списке те из них, которые являются внешними партнерами и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____.
- средства массовой информации;
- общественность (в границах региона, страны, а также интернациональные);
- руководители всех иерархических уровней;
- собственники капитала, вложенного в предприятия;
- служба занятости;
- высшие учебные заведения.

ЗАДАНИЕ 8. В построении информационной системы о конкурентах (по Портеру) в маркетинге персонала различают опубликованные источники и «полевые» источники.
В списке, приведенном ниже, нужно выбрать источники, относящиеся к «полевым», и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____.
Источники информации о конкурентах:
- Рекламные объявления;
- Сообщения органов власти;
- Собрание гильдии предпринимателей;
- Информация от поставщиков;
- Официальные аналитические сведения;
- Патентные документы;
- Сообщения работников, ранее работавших у конкурентов.

ЗАДАНИЕ 9. В построении информационной системы о конкурентах (по Портеру) в маркетинге персонала различают опубликованные источники и «полевые» источники.
В списке, приведенном ниже, нужно выбрать источники, не относящиеся к «полевым», и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____.
Источники информации о конкурентах:
- Рекламные объявления;
- Сообщения органов власти;
- Собрание гильдии предпринимателей;
- Информация от поставщиков;
- Официальные аналитические сведения;
- Патентные документы;
- Сообщения работников, ранее работавших у конкурентов.

ЗАДАНИЕ 10. В содержании плана маркетинга персонала, как правило, три раздела: инструменты политики стимулирования, инструменты коммуникативной политики, методы привлечения персонала. Распределите в таблице обозначенные элементы этих разделов.
Элементы разделов плана маркетинга персонала: 1) собеседование с руководителем, 2) оплата труда, 3) социальные выплаты, 4) собеседование по построению карьеры, 5) личные контакты с потенциальными сотрудниками, 6) рекламные объявления в профильных журналах, 7) поддержка научных проектов, 8) косвенное привлечение персонала через службу занятости, 9) нематериальное стимулирование как средство продвижения сотрудников.

Инструменты политики стимулирова-	

ния (поставить номера)	
Инструменты коммуникативной политики (поставить номера)	
Методы привлечения персонала (поставить номера)	

Ответ: Политика стимулирования: 2, 3,9; Коммуникативная политика: 1, 4, 7 Методы привлечения персонала: 5, 6, 8

ЗАДАНИЕ 11. Выделение части рынка рабочей силы по определенным общим признакам – это _____.
Ответ должен состоять из одного существительного в единственном числе.
Пример формата ответа: позиционирование.
Ответ: сегментирование

ЗАДАНИЕ 12. Сужение информационного поля для принятия предприятием решения о характере действий на рынке труда обеспечивается за счет проведения в технологии маркетинга персонала *внутреннего анализа* - определения собственных сильных и слабых сторон для последующего их учета в реальной «ресурсной ситуации». Классическая схема внутреннего анализа предусматривает три основных этапа. Выделите их в ниже предложенных и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____**.**
- Выявление настоящей ресурсной ситуации, в которой находится предприятие.
- Определение структуры персонала по полу и возрасту.
- Определение мотивационных ожиданий персонала и кандидатов на найм.
- Идентификация ресурсных реалий предприятия и ключевых притязаний соискателей рабочих мест на интересуемых рыночных сегментах. Определение возможного синергетического эффекта (при влиянии главных сильных сторон), а также проведение диагностики неудач (влияние слабых сторон).
- Разработка объявлений о вакансиях
- Идентификация связанных с персоналом элементов стратегии собственного предприятия с принятием во внимание любого результата, который был получен при анализе конкурентов. Это может быть реализовано через сравнение относительных позиций на рынке, включая рыночные сегменты. Такая информация позволяет овладеть возможными конкурентными преимуществами (например, специфическими программами поддержки женщин, групповая работа), обещающими успешное построение стратегии персонала

ЗАДАНИЕ 13. Допишите пятый фактор, способствующий формированию маркетинга персонала в организации:
1. Одностороннее решение по поводу обучения и выбора профессии.
2. Переоценка ценностей.
3. Недостаток специалистов и руководителей.
4. Особенности демографического развития.
5. _____**.**
Ответ: Недостаток специалистов и руководителей

ЗАДАНИЕ 14. Одним из этапов разработки маркетинга персонала в организации является *выявление системных партнеров*, которые подразделяются на *внутренних* и *внешних*. В представленном ниже списке приведены организации или физические лица, составляющие каждую из этих групп.
Необходимо выбрать в списке те из них, которые не являются внешними партнерами и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____.

- средства массовой информации;
- общественность (в границах региона, страны, а также интернациональные);
- руководители всех иерархических уровней;
- собственники капитала, вложенного в предприятия;
- служба занятости.

ЗАДАНИЕ 15. Одним из этапов разработки маркетинга персонала в организации является *выявление системных партнеров*, которые подразделяются на *внутренних* и *внешних*. В представленном ниже списке приведены организации или физические лица, составляющие каждую из этих групп.
Необходимо выбрать в списке те из них, которые являются внешними партнерами и в отведенной для ответа строке перечислить их номера:
_____.
- средства массовой информации;
- общественность (в границах региона, страны, а также интернациональные);
- руководители всех иерархических уровней;
- собственники капитала, вложенного в предприятия;
- служба занятости;
- высшие учебные заведения.

ЗАДАНИЕ 16. В построении информационной системы о конкурентах (по Портеру) в маркетинге персонала различают опубликованные источники и «полевые» источники.
В списке, приведенном ниже, нужно выбрать источники, относящиеся к «полевым», и в отведенной для ответа строке перечислить их номера: _____.
Источники информации о конкурентах:
- Рекламные объявления;
- Сообщения органов власти;
- Собрание гильдии предпринимателей;
- Информация от поставщиков;
- Официальные аналитические сведения;
- Патентные документы;
- Сообщения работников, ранее работавших у конкурентов.

ЗАДАНИЕ 17. В построении информационной системы о конкурентах (по Портеру) в маркетинге персонала различают опубликованные источники и «полевые» источники.
В списке, приведенном ниже, нужно выбрать источники, не относящиеся к «полевым», и в отведенной для ответа строке перечислить их номера:
_____.
Источники информации о конкурентах:
- Рекламные объявления;
- Сообщения органов власти;
- Собрание гильдии предпринимателей; 4.Информация от поставщиков;
- Официальные аналитические сведения;
- Патентные документы;
-Сообщения работников, ранее работавших у конкурентов.

ЗАДАНИЕ 18. В построении информационной системы о конкурентах (по Портеру) в маркетинге персонала различают опубликованные источники и «полевые» источники.
В списке, приведенном ниже, нужно выбрать источники, не относящиеся к «полевым», и в отведенной для ответа строке перечислить их номера:
_____.

Источники информации о конкурентах:
- Рекламные объявления;
- Сообщения органов власти;
- Собрание гильдии предпринимателей; 4.Информация от поставщиков;
- Официальные аналитические сведения;
- Патентные документы;
- Сообщения работников, ранее работавших у конкурентов.

ЗАДАНИЕ 19. Одним из этапов разработки маркетинга персонала в организации является выявление и анализ возможных притязаний системных партнеров.
Ниже приведено содержание притязаний нескольких системных партнеров: руководителей предприятий (1), средств массовой информации (2),
вузов (3).
Необходимо по содержанию притязаний определить, какому системному партнеру они принадлежат.
_____ Притязания фокусируются на получении и распространении информации о текущей легитимности действий предприятия или организации, признании и принятии во внимание общественных требований: экологической безопасности, замещения вакантных должностей работниками, проживающими в «ближнем окружении» и т.д.
_____фокусируют свои притязания в соответствии с установленной организационной линией и убеждениями на найме из собственных рядов, сохранении имеющихся рабочих мест, на времени на развитие собственных идей, престиже организации, влиянии и т.д.
_____ Притязания могут быть обозначены участием в коллективных исследовательских проектах, предложениями для выполнения курсовых и дипломных проектов студентами («наведения мостов» между теорией и практикой), обменом информацией и др.
Ответ: 2, 1, 3. Средства массовой информации (2), руководители предприятий (1), вузы (3).

ЗАДАНИЕ 20. Одним из этапов разработки маркетинга персонала в организации является выявление и анализ возможных притязаний системных партнеров.
Ниже приведено содержание притязаний нескольких системных партнеров: Совет предприятия (1), Государство (2), Профсоюз (3). Необходимо по содержанию притязаний определить, какому системному партнеру они принадлежат.
_____требования сосредоточены на признании представителей как партнеров в переговорах, возможности пропагандировать в организации профсоюзные устремления, вербовке членов и т.д.
_____ ожидает одобрения действий как представителя интересов и партнера по переговорам, признания интересов носителей способности к труду (как уже занятых, так и кандидатов на найм), реализации внутреннего найма, сохранения «защищенного рабочего места» и т.д.
_____выражает свои требования к предприятию по поводу соблюдения законов и предписаний, обеспечению сбора налогов
Ответ: 3, 1, 2. Профсоюз (3), Совет предприятия (1), Профсоюз (3)

ЗАДАНИЕ 21. Какой вид карьеры характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей трудовой жизни проходит различные стадии развития обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и, наконец, уход на пенсию?
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: вертикальная карьера
Ответ: Профессиональная карьера

ЗАДАНИЕ 22. Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника, называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: найм
Ответ: отбор

ЗАДАНИЕ 23. Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: должностной регламент
Ответ: Должностная инструкция

ЗАДАНИЕ 24. При каком методе профессионального обучения осуществляется письменное описание реальной ситуации или вопроса, с которыми менеджеру пришлось столкнуться в конкретной организации?
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: эпизодический анализ
Ответ: Ситуационный анализ

ЗАДАНИЕ 25. Вставьте пропущенное слово: Специалисты выделяют разновидности кадровой политики в условиях кризиса. Так, если отсутствует предкризисная программа действий в отношении персонала, кадровая работа сводится к ликвидации проявившихся негативных последствий кризиса, то это «……» кадровая политика
Ответ: пассивная

ЗАДАНИЕ 26. Вставьте пропущенное слово: Специалисты выделяют разновидности кадровой политики в условиях кризиса. Так, если руководство организации не имеет качественного диагноза развития кризисной ситуации и обоснованного прогноза ее развития, но стремится влиять на нее доступными методами, то это «……» кадровая политика
Ответ: авантюристическая

ЗАДАНИЕ 27. Вставьте пропущенное слово: Специалисты выделяют разновидности кадровой политики в условиях кризиса. Так, если руководство организации располагает возможностями качественной диагностики развития кризисного явления, а также имеет необходимые средства для влияния на нее, то это «……» кадровая политика
Ответ: превентивная

ЗАДАНИЕ 28. Вставьте пропущенное слово: Специалисты выделяют разновидности кадровой политики в условиях кризиса. Так, если руководство организации контролирует симптомы кризисных явлений и принимает меры по локализации кризиса, то это «……» кадровая политика
Ответ: реактивная

ЗАДАНИЕ 29. Вставьте пропущенное слово: Специалисты выделяют разновидности кадровой политики в условиях кризиса. Так, если Принимаются предупреждающие меры, даются прогнозы развития ситуации, однако организация ощущает недостаток средств для противодействия кризисной ситуации, то это «……» кадровая политика
Ответ: активная

ЗАДАНИЕ 30. Определите термин, характеризуемый, как процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик, а также требований к исполнителям данной работы.
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: анализ деятельности
Ответ:Анализ работы

ЗАДАНИЕ 31. Какой вид карьеры характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей трудовой жизни проходит различные стадии развития обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и, наконец, уход на пенсию?
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: вертикальная карьера
Ответ: Профессиональная карьера

ЗАДАНИЕ 32. Научное предвидение потребности в персонале, его движения и использования называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: ротация персонала
Ответ: Кадровое планирование

ЗАДАНИЕ 33. Собеседование для оценки кандидата называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: собеседование
Ответ: интервью

ЗАДАНИЕ 34. Потенциально возможный фонд рабочего времени называется-
_____
Ответ должен состоять из четырех слов
Пример формата ответа: фактический фонд рабочего времени
Ответ: Номинальный фонд рабочего времени

ЗАДАНИЕ 35. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" по заранее разработанному структурированному документу называется_____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: произвольный опрос
Ответ:Анкетный опрос

ЗАДАНИЕ 36. Документ, в котором определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: Устный договор
Ответ: Трудовой договор

ЗАДАНИЕ 37. Документ, фиксирующий распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: организационная культура
Ответ: Организационная структура

ЗАДАНИЕ 38. Отнесение вознаграждения видов труда к тарифному разряду или квалификационной категории в зависимости от сложности труда называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: тарифная методика
Ответ: Тарифная ставка

ЗАДАНИЕ 39. Процесс, с которого начинается адаптация работника в коллективе называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: ассимиляция
Ответ: Ориентация

ЗАДАНИЕ 40. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: неспециализированная
Ответ: Специализированная

ЗАДАНИЕ 41. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: межорганизационная
Ответ: Организационная

ЗАДАНИЕ 42. Определение наиболее существенных характеристик должности, а также содержания работы (задач, функций, обязанностей) по данной должности на основе упорядочения и оценки информации, связанной с работой или работником называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: анализ работы
Ответ: Анализ должности

ЗАДАНИЕ 43. Пути и направления, по которым кадровые службы организаций осуществляют поиск будущих сотрудников в процессе найма на работу называются _____
Ответ должен состоять из трех слов
Пример формата ответа: источники поиска персонала
Ответ:Источники привлечения персонала

ЗАДАНИЕ 44. Вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (напр., выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.) называется _____
Ответ должен состоять из одного слова

Пример формата ответа: вертикальная
Ответ: Горизонтальная

ЗАДАНИЕ 45. Вид карьеры, совмещающий элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: вертикальная
Ответ: Ступенчатая

ЗАДАНИЕ 46. Инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: карьера
Ответ: Карьерограмма

ЗАДАНИЕ 47. Совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту называется _____
Ответ должен состоять из трех слов
Пример формата ответа: количественные характеристики персонала
Ответ: Качественные характеристики персонала

ЗАДАНИЕ 48. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: профконсультирование
Ответ: Профориентация

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;

0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично

ПК-2 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала

ПК-2.1 Формирует критерии оценки и аттестации персонала, выбирает методы проведения

ПК-2.2 Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготаливает рекомендации для руководства и персонала

Период окончания формирования компетенции: 7 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

– Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.В.06 Технологии управления персоналом (7 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Как называется совокупность ключевых знаний, умений, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции?
- компетенция;
- должностные требования;
- KPI;
- грейд.

ЗАДАНИЕ 2. Как может быть оценено улучшение качества работы?
- снижением (в процентах) числа ошибочных действий одного работника в течение года, связанным с результатами обучения;
- снижением трудоемкости работы;
- снижением требований к квалификации работника;
- снижением уровня абсентеизма.

ЗАДАНИЕ 3. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?
- получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать;
- возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать;
- выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку;
- завершающий этап процесса адаптации;
- подготовка к уходу из организации

ЗАДАНИЕ 4. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?
- морально-психологический климат;
- традиции коллектива;
- настроение коллектива;
- нравственность;
- мораль

ЗАДАНИЕ 5. 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. На Ваш взгляд, следует:
- принять с испытательным сроком;
- отказать ему в приеме на работу;
- принять без испытательного срока;
- принять, но с более низким жалованием;
- порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта

ЗАДАНИЕ 6. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?
- адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция;
- обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков;
- планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой;
- планирование карьеры, обучение, стажировки;
- материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

ЗАДАНИЕ 7. С какого этапа должен начинаться процесс адаптации работника в коллективе?
- с процесса ориентации;

- с процесса ассимиляции;
- с процесса приспособления;
- с процесса стереотипизации;
- с процесса аккредитации

ЗАДАНИЕ 8. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- возраст работника;

- качество выполнения работы;
- способности к руководству;
- знания;
- способность к развитию

ЗАДАНИЕ 9. Определите после какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность

- после повторного интервью;

- после первичного отбора;
- после адаптации;
- после окончания испытательного срока;
- после анализа анкетных данных

ЗАДАНИЕ 10. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?

-действенность;

- масштабность;
- преемственность;
- уровень сложности;
- множественность

ЗАДАНИЕ 11. Определите, какой из ответов отражает сущность и содержание определения «профессиограмма»

- раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;

- это «портрет» идеального сотрудника;
- тоже, что и должностная инструкция;
- все выше перечисленное.

ЗАДАНИЕ 12. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?

- сокращение сроков адаптации;

- большое количество кандидатов;
- увеличение разнообразия рабочей силы;
- широкие возможности выбора;
- увеличение притока новых идей

ЗАДАНИЕ 13. Как называется совокупность ключевых знаний, умений, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции?

- **компетенция;**
- должностные требования;
- KPI;
- грейд.

ЗАДАНИЕ 14. Как может быть оценено улучшение качества работы?

- снижением (в процентах) числа ошибочных действий одного работника в течение года, связанным с результатами обучения;

- снижением трудоемкости работы;
- снижением требований к квалификации работника;
- снижением уровня абсентеизма.

ЗАДАНИЕ 15. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?
- получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать;
- возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать;
- выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку;
- завершающий этап процесса адаптации;
- подготовка к уходу из организации

ЗАДАНИЕ 16. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?
- адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция;
- обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков;
- планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой;
- планирование карьеры, обучение, стажировки;
- материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

ЗАДАНИЕ 17. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?
- морально-психологический климат;
- традиции коллектива;
- настроение коллектива;
- нравственность;
- мораль

ЗАДАНИЕ 18. 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. На Ваш взгляд, следует:
- принять с испытательным сроком;
- отказать ему в приеме на работу;
- принять без испытательного срока;
- принять, но с более низким жалованием;
- порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта

ЗАДАНИЕ 19. С какого этапа должен начинаться процесс адаптации работника в коллективе?
- с процесса ориентации;
- с процесса ассимиляции;
- с процесса приспособления;
- с процесса стереотипизации;
- с процесса аккредитации

ЗАДАНИЕ 20. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?
- возраст работника;
- качество выполнения работы;
- способности к руководству;
- знания;
- способность к развитию

ЗАДАНИЕ 21. Определите после какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность

- после повторного интервью;

- после первичного отбора;
- после адаптации;
- после окончания испытательного срока;
- после анализа анкетных данных

ЗАДАНИЕ 22. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора?

- действенность;

- масштабность;
- преемственность;
- уровень сложности;
- множественность

ЗАДАНИЕ 23. Определите, какой из ответов отражает сущность и содержание определения «профессиограмма»

- раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;

- это «портрет» идеального сотрудника;
- тоже, что и должностная инструкция;
- все выше перечисленное.

ЗАДАНИЕ 24. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?

- сокращение сроков адаптации;

- большое количество кандидатов;
- увеличение разнообразия рабочей силы;
- широкие возможности выбора;
- увеличение притока новых идей

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Определите термин, характеризуемый, как процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик, а также требований к исполнителям данной работы.

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: анализ деятельности

Ответ: Анализ работы

ЗАДАНИЕ 2. Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется _____

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: должностной регламент

Ответ: Должностная инструкция

ЗАДАНИЕ 3. Собеседование для оценки кандидата называется _____

Ответ должен состоять из одного слова

Пример формата ответа: собеседование

Ответ: интервью

ЗАДАНИЕ 4. Процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: аккредитация
Ответ: Аттестация

ЗАДАНИЕ 5. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" по заранее разработанному структурированному документу называется_____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: произвольный опрос
Ответ: Анкетный опрос

ЗАДАНИЕ 6. Документ, фиксирующий распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: организационная культура
Ответ: Организационная структура

ЗАДАНИЕ 7. Отнесение вознаграждения видов труда к тарифному разряду или квалификационной категории в зависимости от сложности труда называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: тарифная методика
Ответ: Тарифная ставка

ЗАДАНИЕ 8. Процесс, с которого начинается адаптация работника в коллективе называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: ассимиляция
Ответ: Ориентация

ЗАДАНИЕ 9. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: неспециализированная
Ответ: Специализированная

ЗАДАНИЕ 10. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: межорганизационная
Ответ: Организационная

ЗАДАНИЕ 11. Определение наиболее существенных характеристик должности, а также содержания работы (задач, функций, обязанностей) по данной должности на основе упорядочения и оценки информации, связанной с работой или работником называется

_____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: анализ работы
Ответ: Анализ должности

ЗАДАНИЕ 12. Пути и направления, по которым кадровые службы организаций осуществляют поиск будущих сотрудников в процессе найма на работу называются

_____
Ответ должен состоять из трех слов
Пример формата ответа: источники поиска персонала
Ответ: Источники привлечения персонала

ЗАДАНИЕ 13. Вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (напр., выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.) называется

_____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: вертикальная
Ответ: Горизонтальная

ЗАДАНИЕ 14. Инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации называется

_____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: карьера
Ответ: Карьерограмма

ЗАДАНИЕ 15. Совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту называется

_____
Ответ должен состоять из трех слов
Пример формата ответа: количественные характеристики персонала
Ответ: Качественные характеристики персонала

ЗАДАНИЕ 16. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: профконсультирование
Ответ: Профориентация

ЗАДАНИЕ 17. Определите термин, характеризуемый, как процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик, а также требований к исполнителям данной работы.
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: анализ деятельности
Ответ: Анализ работы

ЗАДАНИЕ 18. Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: должностной регламент
Ответ: Должностная инструкция

ЗАДАНИЕ 19. Собеседование для оценки кандидата называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: собеседование
Ответ: интервью

ЗАДАНИЕ 20. Процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: аккредитация
Ответ: Аттестация

ЗАДАНИЕ 21. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" по заранее разработанному структурированному документу называется_____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: произвольный опрос
Ответ: Анкетный опрос

ЗАДАНИЕ 22. Документ, фиксирующий распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: организационная культура
Ответ: Организационная структура

ЗАДАНИЕ 23. Отнесение вознаграждения видов труда к тарифному разряду или квалификационной категории в зависимости от сложности труда называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: тарифная методика
Ответ: Тарифная ставка

ЗАДАНИЕ 24. Процесс, с которого начинается адаптация работника в коллективе называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: ассимиляция

Ответ: Ориентация

ЗАДАНИЕ 25. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: неспециализированная
Ответ: Специализированная

ЗАДАНИЕ 26.При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: межорганизационная
Ответ: Организационная

ЗАДАНИЕ 27. Определение наиболее существенных характеристик должности, а также содержания работы (задач, функций, обязанностей) по данной должности на основе упорядочения и оценки информации, связанной с работой или работником называется _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: анализ работы
Ответ: Анализ должности

ЗАДАНИЕ 28. Пути и направления, по которым кадровые службы организаций осуществляют поиск будущих сотрудников в процессе найма на работу называются _____
Ответ должен состоять из трех слов
Пример формата ответа: источники поиска персонала
Ответ: Источники привлечения персонала

ЗАДАНИЕ 29. Вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (напр., выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.) называется

_____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: вертикальная
Ответ: Горизонтальная

ЗАДАНИЕ 30. Инструмент управления карьерой: описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации называется

_____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: карьера
Ответ: Карьерограмма

ЗАДАНИЕ 31. Совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности или рабочему месту называется _____
Ответ должен состоять из трех слов
Пример формата ответа: количественные характеристики персонала
Ответ: Качественные характеристики персонала

ЗАДАНИЕ 32. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: профконсультирование
Ответ: Профориентация

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

ПК-3 Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

ПК-3.1 Разрабатывает, организует программы адаптации и развития персонала, определяет направления их совершенствования
ПК-3.2 Выявляет, анализирует и оценивает кадровые риски при принятии управленческих решений по развитию и использованию персонала

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:
- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.В.04 Основы организации и проведения кадрового тренинга (5 семестр);
  - Б1.В.06 Технологии управления персоналом (7 семестр);
  - Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски (7, 8 семестр).
- Практики (блок 2):
  - Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) (7 семестр);
  - Б2.В.01(Пд) Производственная практика (преддипломная) (8 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Как называется совокупность ключевых знаний, умений, навыков, качеств, требуемых на определенной позиции?

- **компетенция**
- должностные требования
- KPI
- грейд

ЗАДАНИЕ 2. Определите, какой из ответов отражает сущность и содержание определения «профессиограмма»

- **раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку**
- это «портрет» идеального сотрудника
- тоже, что и должностная инструкция
- все выше перечисленное

ЗАДАНИЕ 3. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?

- **сокращение сроков адаптации**
- большое количество кандидатов
- увеличение разнообразия рабочей силы
- широкие возможности выбора
- увеличение притока новых идей

ЗАДАНИЕ 4. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- **приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам**
- приспособление к относительно новому социуму
- усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации
- полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
- адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

ЗАДАНИЕ 5. Выделите ключевой элемент адаптации

- **знакомство непосредственно с рабочим местом**
- знакомство с предприятием
- опыт работы
- налаживание внешних коммуникаций
- снижение конфликтности

ЗАДАНИЕ 6. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- **познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками**
- позволить ему самостоятельно во всем разобраться
- постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы
- изолировать его от влияния коллег
- не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

ЗАДАНИЕ 7. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?

- **первичная, вторичная**
- функциональная, структурная
- основная, вспомогательная
- внешняя, внутренняя
- явная, скрытая

ЗАДАНИЕ 8. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

- **назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться**
- опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
- не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы
- заставить работников признать новичка
- изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

ЗАДАНИЕ 9. Период адаптации к новым обязанностям:

- **более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма**
- более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма
- примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала
- зависит только от уровня образования человека
- зависит только от психологических особенностей личности

ЗАДАНИЕ 10. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

- **приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы**
- освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
- привыкание к новым людям
- адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого
- адаптация к ближайшему социальному окружению

ЗАДАНИЕ 11. С какого этапа должен начинаться процесс адаптации работника в коллективе?

- **с процесса ориентации**
- с процесса ассимиляции
- с процесса приспособления
- с процесса стереотипизации
- с процесса аккредитации

ЗАДАНИЕ 12. Чем характеризуется полная адаптация?

- **сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе**
- сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации
- сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям
- признанием новичка другими сотрудниками
- снижением трудовой мотивации

ЗАДАНИЕ 13. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?

- **морально-психологический климат**
- традиции коллектива
- настроение коллектива
- нравственность
- мораль

ЗАДАНИЕ 14. Выберите верный ответ. Противоречивость между замыслами руководства кризисной организации и проводимой кадровой политикой почти всегда оборачивается:

- **разрушением различных элементов системы управления персоналом**
- ужесточением конкуренции на внутриорганизационном рынке труда
- ростом случаев нарушения трудовой дисциплины
- дефицитом человеческих ресурсов

ЗАДАНИЕ 15. Выберите неверное утверждение**.** Одной из функций антикризисного управления персоналом является планирование, подразумевающее разработку планов по таким направлениям деятельности, как:

- **план развития маркетинговой деятельности организации**
- план удовлетворения потребности в персонале
- план развития инновационных методов управления трудом
- план повышения квалификации и совершенствование профессионального инструментария работников

ЗАДАНИЕ 16. Выберите неверное утверждение**.** Диагностика кризисных явлений в системе управления персоналом включает следующие этапы исследования:

- определение целей исследования
- описание объекта исследования
- формулировку концепции исследования
- выбор методов исследования
- проведение исследования и анализ результатов
- **проведение собрания трудового коллектива**
- оглашение результатов исследования

ЗАДАНИЕ 17. Выберите неверное утверждение**.** Стратегия антикризисного кадрового менеджмента организации предусматривает:

- **сырьевое обеспечение системы управления персоналом**
- финансовое обеспечение системы управления персоналом
- организационное обеспечение системы управления персоналом
- информационное обеспечение системы управления персоналом
- трудовое ресурсное обеспечение системы управления персоналом

ЗАДАНИЕ 18. Выберите неверное утверждение**.** Среди методов работы с персоналом в режиме антикризисного управления выделяют методы:

- **реструктуризации**
- управление сопротивлением
- адаптивных изменений
- принудительных организационных изменений

ЗАДАНИЕ 19. Выберите верный ответ. Кадровый риск - это:

- **ситуация, отражающая опасность нежелательного развития событий; которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации**
- вероятность (угроза) потери лицом или организацией части своих ресурсов, недополучения доходов или появления дополнительных расходов в результате осуществления определенной производственной и финансовой политики
- процесс определения, оценки и контроля всех внутренних и внешних факторов кадрового риска, изменение которых может негативно повлиять на деятельность организации и ее персонала

ЗАДАНИЕ 20. Выберите верный ответ. Какой из представленных ниже принципов классификации кадровых рисков предполагает их количественную достаточность, чтобы обеспечить полноту представления кадровых рисков и одновременно, не допускать значимость каждого вида кадровых рисков:

- **принцип оптимальности**
- принцип комплексности
- принцип автономности
- принцип гибкости

ЗАДАНИЕ 21. Выберите неверное утверждение. Определенные факторы кадровых рисков являются управляемыми:

- **внешние факторы прямого и косвенного воздействия**
- внутренние объективные факторы
- внутренние субъективные факторы
- внешние факторы косвенного воздействия

ЗАДАНИЕ 22. Выберите неверное утверждение. Методы оценки кадровых рисков делятся на (несколько ответов):

- **описательные методы**
- аналитические методы
- количественные методы
- качественные методы

ЗАДАНИЕ 23. Выберите верный ответ. Какие методы оценки кадровых рисков НЕ принято использовать в условиях неопределенности:

- **расчетно-аналитические методы**
- вероятностные методы
- экспертные методы

ЗАДАНИЕ 24. Выберите неверное утверждение. К статистическим методам оценки кадровых рисков можно отнести:

- **дерево решений**
- табличный метод
- метод Монте-Карло
- метод средних величин

ЗАДАНИЕ 25. Выберите верный ответ. План управления кризисными ситуациями может включать:

- **направления развития социальной инфраструктуры предприятия**
- перечень мероприятий, необходимых при возникновении кризисной ситуации
- функции центра по контролю за ходом выполнения работ в кризисной ситуации
- определение персонального состава сотрудников оперативных антикризисных групп подразделений

ЗАДАНИЕ 26. Выберите верный ответ. Кадровая политика организации в условиях кризиса, помимо всего, подразумевает, что в трудовом договоре наемного работника должны быть четко определены следующие возможности для работодателя:

- **возможность использования механизма неполной загрузки рабочей недели**
- возможно увольнение работника по причине сокращения в любой момент
- снижение заработной платы по решению руководства
- исключение из трудового договора любых дополнительных обязанностей со стороны администрации, прежде всего социальных льгот, за исключением установленных

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Подготовка кадров с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к результатам труда и его содержания или овладением новой профессии называется _____

Ответ должен состоять из двух слов

Пример формата ответа: обучение кадров

Ответ: переподготовка кадров

ЗАДАНИЕ 2. Комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: профконсультирование

Ответ: профориентация

ЗАДАНИЕ 3. Приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: внедрение

Ответ: адаптация

ЗАДАНИЕ 4. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это _____
Ответ должен состоять из двух слов
Пример формата ответа: первая адаптация

Ответ: первичная адаптация

ЗАДАНИЕ 5. Процесс, с которого начинается адаптация работника в коллективе называется _____
Ответ должен состоять из одного слова
Пример формата ответа: ассимиляция

Ответ: ориентация

ЗАДАНИЕ 6. Определите последовательность. Выстроите в нужной последовательности действия по снижению затрат на рабочую силу в кризисной организации:

1) уменьшение продолжительности рабочей недели
2) сокращение работников
3) уменьшение продолжительности рабочего дня
4) пропорциональное уменьшение должностных окладов и премий всего персонала
5) уменьшение должностных окладов и премий руководителей высшего звена

Ответ: 5, 1, 3, 4, 2

4. Определите последовательность необходимых терминов. Выберите пропущенные словосочетания. «Антикризисный штаб не должен быть чрезмерно большим. Внутри команды антикризисного штаба необходимо четкое разделение функций. Например, стратегий управления должен заниматься немногочисленный _____, решением технических вопросов _____. В антикризисный штаб должны входить _____, квалифицированные специалисты и маркетологи».

1) подготовленные специалисты;
2) «мозговой центр»;
3) оперативная антикризисная группа;
4) экспертная группа;
5) группа быстрого реагирования;
6) финансовая служба;

7) адаптивные менеджеры.

Ответ: 2, 3, 7

Критерии и шкалы оценивания:
Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала

ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда
ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр
Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.В.02 Экономика и организация труда (3, 4 семестр);
  - Б1.В.07 Основы аудита и контроллинга персонала (7 семестр);
  - Б1.В.09 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности (8 семестр);

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:
1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Эффективность труда – это:

- **это соотношение полезного результата и затрат факторов производственного процесса**
- отношение стоимости рабочей силы к стоимости товаров
- степень результативности труда
- рентабельность труда

ЗАДАНИЕ 2. Прирост производительности труда в процентах можно определить по показателям:

- **выработки продукции на одного работающего**
- увеличения численности персонала
- **снижения трудоемкости продукции (работ)**
- роста заработной платы

ЗАДАНИЕ 3. Показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:

- **рост производительности труда**
- снижение текучести кадров
- увеличение чистой прибыли
- улучшение условий труда

ЗАДАНИЕ 4. Какие затраты рабочего времени не включаются в норму труда?

- время оперативной работы
- время обслуживания рабочего места
- подготовительно-заключительное время
- перерывы на отдых и личные надобности
- перерывы, обусловленные техпроцессом
- **перерывы, вызванные нарушением техпроцесса**

ЗАДАНИЕ 5. Укажите, какая формула для расчета норм труда приведена ниже: Тшт=То+Тв+Тоб+Тотл

- норма штучного времени: в условиях единичного производства
- норма штучного времени: в условиях серийного производства
- **норма штучного времени: в условиях массового производства**
- норма штучного времени: в условиях мелкосерийного производства

ЗАДАНИЕ 6. Обобщающий показатель эффективности (результативности) труда, характеризующий объемы произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг, приходящиеся на единицу затрат труда:

- **производительность труда**
- интенсивность труда
- экстенсивность труда
- трудоемкость

ЗАДАНИЕ 7. Повышение внутрисменных потерь рабочего времени характеризуется неравенством (где Iп – индекс производительности труда):

- I п рабочего > I п работника
- I выработки на 1 чел.-день > I выработки на 1работника
- **I выработки на 1 чел.-час > I выработки на 1 чел.-день**
- I выработки на 1 чел.-час < I выработки на 1 чел.-день

ЗАДАНИЕ 8. Более точной оценкой уровня нормирования труда является степень охвата работ (работников) нормированием, исчисленная по:

- количеству технически обоснованных норм

- числу рабочих, труд которых нормируется
- **времени, отработанному на нормируемых работах**
- количеству опытно-статистических норм

ЗАДАНИЕ 9. Какие Вы знаете методы распределения бригадного заработка между членами бригады? (отметьте несколько правильных ответов)

- распределение поровну
- **распределение в соответствии с отработанным временем и присвоенным разрядом**
- **распределение бригадного заработка с помощью КТУ**
- распределение бригадиром по своему усмотрению

ЗАДАНИЕ 10. Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – это…

- тарифная ставка
- **должностной оклад**
- базовый оклад
- минимальный размер оплаты труда

ЗАДАНИЕ 11. С помощью КТУ (коэффициента трудового участия) может распределяться? (отметьте несколько правильных ответов)

- **весь фактический заработок бригады**
- **его надтарифная часть**
- премии
- приработок

ЗАДАНИЕ 12. Какой блок не включается в бюджет затрат на использование персонала?

- затраты на адаптацию персонала
- затраты на вознаграждение и премирование
- затраты на социальные выплаты персоналу и по социальной программе
- **затраты на наем персонала**

ЗАДАНИЕ 13. Выплаты работникам за их труд (включающие заработную плату), а также за неотработанное время (оплата отпусков, временной нетрудоспособности работников и др.), стимулирующие работников к повышению производительности труда, улучшению качества продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), производимые в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, а также ситуацией на рынке труда – это… .

- заработная плата
- **оплата труда**
- вознаграждение
- должностной оклад

ЗАДАНИЕ 14. Фонд заработной платы определяется по формуле (где Ф – фонд заработной платы; З – средняя заработная плата; О – объем продукции (работ, услуг);

П – производительность труда одного работника):

- **З*(О/П)**
- З*(П/О)
- П*(О/З)
- П*(З/О)

ЗАДАНИЕ 15. Суммарные удержания из заработной платы работников по нескольким исполнительным листам не могут превышать:

- 20%
- 30%
- 50%
- **70%**

ЗАДАНИЕ 16. Какая разновидность является формой оплаты труда?

- **сдельная**
- косвенная
- аккордная
- бригадная

ЗАДАНИЕ 17. Этот метод позволяет в аудиторском исследовании выбрать вариант построения системы управления или выполнения той или иной функции управления, требующий наименьших затрат или являющийся наиболее эффективным с позиции конечных результатов:

- **функционально-стоимостной анализ**
- метод моделирования
- системный анализ
- параметрический анализ

ЗАДАНИЕ 18. Этот метод позволяет в аудиторском исследовании изучить влияние на эффективность системы управления каждого фактора ее формирования и функционирования, исключая действия других факторов

- **метод последовательной подстановки**
- параметрический анализ
- функционально-стоимостной анализ
- метод структуризации целей

ЗАДАНИЕ 19. Этот метод в аудиторском исследовании позволяет изучить влияние на эффективность системы управления каждого фактора ее формирования и функционирования, исключая действия других факторов

- **анализ силового поля**
- метод структуризации целей
- метод динамического анализа
- параметрический анализ

ЗАДАНИЕ 20. Этот метод в аудиторском исследовании позволяет определить причинные связи между условиями и событиями, что помогает решать проблемную си-

туацию. Метод предполагает определение «основной» причины, работа с которой приведет к решению проблемы. В качестве «основной» определяется причина, относящаяся к внутренним ситуационным условиям. От правильности определения «основной» причины зависит эффективность аудита персонала.

- **причинно-следственный анализ**
- метод структуризации целей
- метод динамического анализа
- параметрический анализ

ЗАДАНИЕ 21. В соответствии с этим методом в ходе сопоставления при аудите персонала применяют систему нормативов, определяющих состав и содержание функций по управлению, численность работников по функциям, тип организационной структуры, критерии построения структуры аппарата управления организации в целом (норма управляемости, степень централизации функций, количество ступеней управления, число звеньев, размеры подразделений, порядок подчиненности и взаимосвязи подразделений), разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов, значение которых сопоставляют с фактическим состоянием. Это позволяет исследовать состояние и наметить пути совершенствования системы управления. Речь идет о методе:

- **нормативного анализа**
- структуризации целей
- параметрического анализа
- анализ силового поля

ЗАДАНИЕ 22. Этот метод в аудиторском исследовании позволяет расчленить сложные элементы системы на более простые. Например, систему управления персоналом можно расчленить на подсистемы, подсистемы - на функции, функции - на процедуры, процедуры - на операции. Это полезно для более глубокого и детального анализа и впоследствии для разработки и принятия обоснованных управленческих решений. Речь идет о методе:

- **декомпозиции**
- структуризации целей
- параметрического анализа
- анализа главных компонентов

ЗАДАНИЕ 23. Этот показатель характеризует число рабочих, состоявших в списке предприятия в среднем за каждый день на протяжении календарного периода (например, месяца):

- **среднесписочной численности**
- среднедневной численности
- среднегодовой численности
- среднестатистической численности

ЗАДАНИЕ 24. Мотив - это:

- **внутреннее побуждение человека к деятельности**
- внутреннее и внешнее побуждение человека к деятельности
- внешнее побуждение к дельности
- совокупность факторов, побуждающих человека к деятельности
- ни одно из определений не верно

ЗАДАНИЕ 25. Укажите цели системы материального и нематериального стимулирования персонала:

- **все перечисленное**
- привлечение и удержание работников
- повышение эффективности труда
- повышение исполнительской дисциплины

ЗАДАНИЕ 26. Оправдательная функция мотива заключается в том, что:

- **в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме**
- мотив определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл
- мотив мобилизует работника, если это необходимо для реализации значимых для него видов деятельности

ЗАДАНИЕ 27. Показатель эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации должен соответствовать критериям:

- **всем перечисленным**
- доступность для сбора исходных данных и последующего анализа
- отслеживаемость в динамике
- валидность, то есть соответствие поставленным целям и задачам системы мотивации;
- информативность

ЗАДАНИЕ 28. Затраты на внедрение системы мотивации можно разделить на следующие виды:

- **все перечисленные**
- затраты на оплату труда работников, занятых в реализации системы мотивации
- затраты на обеспечение материальных и нематериальных факторов системы мотивации
- затраты на разработку и создание инфраструктуры системы мотивации

ЗАДАНИЕ 29. Основными показателями экономической эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации являются:

- **все перечисленные**
- производительность труда
- коэффициент опережения
- доля заработной платы в себестоимости продукции / в совокупных затратах
- зарплатоемкость

ЗАДАНИЕ 30. При подсчете коэффициента опережения, выяснилось, что темпы роста затрат на персонал за отчетный период превышают темпы роста производительности труда, о чем это может говорить?

- **о неэффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации**
- о эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
- выводов об эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации сделать нельзя

ЗАДАНИЕ 31. Верно ли утверждение: «Управленческие ситуации, в которых коэффициент опережения может быть менее единицы, имеют место, например, когда при неудовлетворительной кадровой политике за прошлый период руководство принимает решение инвестировать в кадры. В таком случае может пройти два-три года, прежде чем коэффициент опережения приблизится к нормативным значениям.»?

- **да**
- нет

ЗАДАНИЕ 32. Оценка социальной эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации включает следующие группы показателей:

- **все перечисленные**
- удовлетворенность работников различными аспектами труда
- текучесть кадров
- санитарно-гигиенические условия труда
- организационно-трудовые условия труда
- социально-психологические условия труда
- социальная защищенность работников
- профессионально-квалификационная структура персонала

ЗАДАНИЕ 33. Верно ли утверждение: «Показатели социальной эффективности системы стимулирования определяют с помощью анализа экономической и статистической отчетности, анкетирования и интервьюирования работников, метода экспертных оценок, метода наблюдения и других методов. При этом одни показатели определяются с известной степенью условности, а другие вообще не могут быть выражены количественно»?

- **да**
- нет

ЗАДАНИЕ 34. Этот метод хорошо использовать в компаниях, применяющих системы KPI, и особенно при оценке тех должностей, где видна четкая зависимость между стимулом и реакцией, речь идет о:

- **определении результативности**
- определении эффективности
- определении производительности труда

ЗАДАНИЕ 35. Верно ли утверждение: «одной из причин низкой эффективности системы мотивации является слабая связь системы мотивации с достижением стратегической цели предприятия. Декомпозиция целей предприятия – обязательное условие эффективной мотивации. По утверждению Нортона и Каплана (разработчиков концепции BSC), «когда работник поймет, что его поощрение зависит от достижения стратегических целей, стратегия станет поистине повседневной работой каждого»?

- **да**
- нет

ЗАДАНИЕ 36. Верно ли утверждение: «одной из причин низкой эффективности системы мотивации является отсутствие системы деловой оценки (результатов и компетенций) персонала. Эффективная система мотивации подразумевает наличие таковой в компании, поскольку вознаграждение или наказание работников увязывается вместе с полученным уровнем результативности труда (норма, ниже нормы, выше нормы»?

- **да**
- нет

ЗАДАНИЕ 37. Возможны следующие причины низкой эффективности системы мотивации:

- **все перечисленные**
- слабая связь системы мотивации с достижением стратегической цели предприятия.
- отсутствие системы деловой оценки персонала
- параметры системы мотивации не соответствуют преобладающему мотивационному профилю персонала
- отсутствие вовлеченности персонала в разработку и реализацию проекта по корректировке системы мотивации. отсутствие мониторинга системы мотивации, выявления сильных и слабых
- отсутствие комплексного подхода в учете факторов эффективности.

ЗАДАНИЕ 38. Продвижение работника по карьерной лестнице, оплата обучения на курсах повышения квалификации, организация стажировок, - относятся к форме стимулирования:

- **моральной форме**
- нематериальной форме
- материальной форме

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Какой коэффициент характеризует долю рабочих сдельщиков и повременщиков, труд которых нормируется с учетом коэффициента напряженности норм труда и обслуживания? (коэффициент ____ труда).

Ответ: нормирования

ЗАДАНИЕ 2. … роста производительности труда - это неиспользованные возможности повышения производительности труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Ответ: резервы

ЗАДАНИЕ 3. Гуманизация труда, т.е. совершенствование его условий и содержательности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и формирование удовлетворенности трудом - это … (какая?) цель организации труда.

Ответ: социальная

ЗАДАНИЕ 4. Расходы организации на обязательные отчисления в фонды социального страхования, социальные выплаты и пособия от предприятия (негосударственные, добровольные) входят в состав … (каких?) издержек производства.

Ответ: косвенных

ЗАДАНИЕ 5. Какой коэффициент определяется по данным замеров как среднегеометрическая величина, характеризующая соответствие фактических условий труда нормативным – по отдельным факторам? (коэффициент ____ труда)

Ответ: условий

ЗАДАНИЕ 6. Система оплаты труда, в которой определенная часть заработка ставится в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия называется …(какой?) системой оплаты труда.

Ответ: гибкой

ЗАДАНИЕ 7. Основным инструментом государственного регулирования заработной платы наемных работников является установление … (Указать официально принятый термин, полностью маленьким буквами)

Ответ: минимальный размер оплаты труда

ЗАДАНИЕ 8. _____ – процесс согласованного планирования работы и управления деятельностью подразделений с помощью смет и экономических показателей. Это метод распределения ресурсов на основе систематической обработки данных, выраженных в количественной форме, для достижения поставленных целей. Позволяет сначала спланировать, а потом оценить вклад каждого из подразделений в общие достижения и прибыль всего предприятия. (ответ писать маленькими буквами).

Ответ: бюджетирование

ЗАДАНИЕ 9 На какое максимальное количество часов в течение двух дней подряд можно привлечь работника к сверхурочной работе?

Ответ: 4

ЗАДАНИЕ 10. Затраты на оплату рабочей силы представляют собой издержки на рабочую силу, входящие в … продукции (Вставьте подходящий термин)

Ответ: себестоимость

ЗАДАНИЕ 11. Среднее число фактически работавших в организации 331 чел. Средняя списочная численность 385 чел. Определите коэффициент использования средней списочной численности.
Ответ должен состоять из числа, выраженного в процентах
Пример формата ответа: 1,11%

Ответ: 85,97%

ЗАДАНИЕ 12. Среднее число фактически работавших в организации 385 чел. Средняя списочная численность 390 чел. Определите коэффициент использования средней списочной численности.
Ответ должен состоять из числа, выраженного в процентах
Пример формата ответа: 1,11%

Ответ: 98,72%

ЗАДАНИЕ 13. Рассчитайте коэффициент использования установленной длительности рабочего дня. Фактическая длительность рабочего дня составляет 7,6 час. Средняя установленная длительность рабочего дня составляет 7,84 час.
Ответ должен состоять из числа, выраженного в процентах
Пример формата ответа: 1,11%

Ответ: 96,94%

ЗАДАНИЕ 14. Рассчитайте коэффициент использования установленной длительности рабочего дня, если фактическая длительность рабочего дня составляет 7,5 час., а средняя установленная длительность рабочего дня составляет 7,85 час.
Ответ должен состоять из числа, выраженного в процентах
Пример формата ответа: 1,11%

Ответ: 95,54%

ЗАДАНИЕ 15. Отношение численности рабочих, уволившихся по собственному желанию, а также уволенных за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников, - это показатель «……..».
Ответ должен состоять из двух существительных
Пример формата ответа: коэффициент действенности

Ответ: коэффициент текучести

ЗАДАНИЕ 16. Аудитор, проводя аудит высвобождения работников персонала ООО «Ориент», в процессе анализа фактической текучести (для этого он использовал отчетные данные, приказы об увольнении - чтобы определить число уволенных по собственному желанию, материалы работы общественной комиссии при отделе кадров - для выяснения истинных причин увольнения), а также потенциальной текучести (для чего было проведено социологическое исследование с охватом всех работников) установил следующее:

- потенциальная текучесть – 24,60%
- фактическая текучесть - 9,60%

Рассчитайте коэффициент действенности (реализации желаний)
Ответ должен состоять из числа, выраженного в процентах
Пример формата ответа: 1,11%

Ответ: 39,02%

ЗАДАНИЕ 17. В связи с серьезным экономическим кризисом, который проявился падением сбыта продукции, в ООО «Конверс» встал вопрос об уменьшении объема производства, а, следовательно, и о сокращении численности работников. Однако прежде чем принять окончательное решение, генеральный директор поручил аудитору рассчитать, во что обойдется компании реализация такого решения.
Исходные данные

Показатели	Количество
1. Возможное количество высвобождаемых работников, чел.	48
2. Средняя месячная заработная плата, тыс. руб.	19.2
3. Количество рабочих которые получат выходное пособие в размере средней месячной заработной платы, чел.	48
4. Сохранение заработной платы на протяжении второго месяца, в процентах от общего количества высвобожденных рабочих	35
5. Сохранение заработной платы на протяжении третьего месяца, в процентах от общего количества высвобожденных рабочих	10
6. Потери в производительности труда рабочих после извещения их о предстоящем сокращении, %: за первый месяц за второй месяц	 20 40
7. Средняя месячная выработка одного рабочего, тыс.руб.	110.2
8. Издержки, связанные с оформлением увольнения одного работника, тыс. руб.	0,2

Рассчитать общую величину издержек, связанных с высвобождением персонала.
Ответ должен состоять из числа в рублях.
Пример формата ответа: 1111,11 тыс.руб.

Ответ: 4519,68 тыс.руб.

ЗАДАНИЕ 18. …….. персонала - это показатель того, насколько сотрудники довольны своей работой. Обычно она измеряется с помощью опроса, который затрагивает вопросы компенсаций, безопасности, рабочей нагрузки, восприятия менеджмента, совместной работы и др.
Пример формата ответа: мотивация

Ответ: удовлетворенность

ЗАДАНИЕ 19. Социолог Е.Локк утверждал, что …… трудом – «приятное эмоциональное состояние, проистекающего из оценки своей работы или опыта работы».
Пример формата ответа: мотивация

Ответ: удовлетворенность

ЗАДАНИЕ 20. ……..работой может быть выражена несколькими способами: уход, борьба, лояльность, пренебрежение.
Пример формата ответа: мотивация

Ответ: неудовлетворенность

ЗАДАНИЕ 21. При …… удовлетворенности трудом текучесть кадров снижается, уменьшается число прогулов, работники обладают лучшим физическим и нравст-

венным здоровьем, быстрее овладевают необходимыми навыками, реже страдают от производственного травматизма и обращаются с жалобами, больше склонны к сотрудничеству, чаще помогают сослуживцам и клиентам.
Пример формата ответа: низкой

Ответ: высокой

ЗАДАНИЕ 22. Существуют сотрудники, которым нравятся все рабочие ситуации, в которых они оказываются, и сотрудники, которым не нравится ни одна из них. Общую склонность к позитивным реакциям на окружающую среду называют «позитивной……..».
Пример формата ответа: объективностью

Ответ: аффективностью

ЗАДАНИЕ 23. При исследовании удовлетворенности трудом для решения проблемы измерения качественных признаков используют процедуру……, т.е. придания количественной определенности изучаемым качественным признакам.
Пример формата ответа: детализации

Ответ: квантификации

ЗАДАНИЕ 24. Многие исследователи пришли к заключению, что метод……, дающий ранговый уровень измерения, остается практически единственным для измерения субъективных оценок, в частности, удовлетворенности трудом, поэтому часто в процессе исследования предлагаются утверждения, а респонденты выражают свое отношение к ним, используя цифровой ряд.
Пример формата ответа: анкетирования

Ответ: опроса

ЗАДАНИЕ 25. Одна из теорий о связи между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью постулирует, что люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствие, стараясь сделать так, чтобы остальные аспекты жизни приносили больше удовлетворения. Это ……..
Пример формата ответа: гипотеза о информации

Ответ: гипотеза о компенсации

ЗАДАНИЕ 26. Одна из теорий о связи между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью основана на предположении о том, что удовлетворенность работой (или неудовлетворенность) генерализуется с трудовой на нетрудовую деятельность («выплескивается»). Это ……..
Пример формата ответа: гипотеза о информации

Ответ: гипотеза о генерализации

ЗАДАНИЕ 27. Рассчитайте индекс удовлетворенности размером оплаты труда по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности размером заработной платы у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2

1	X				
2		X			
3					X
4				X	

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,56

ЗАДАНИЕ 28. Рассчитайте индекс удовлетворенности возможностями карьерного роста по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности возможностями карьерного роста у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2
1			X		
2		X			
3				X	
4		X			

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,44

ЗАДАНИЕ 29. Рассчитайте индекс удовлетворенности отношениями в коллективе по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности отношениями в коллективе у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2
1	X				
2	X				
3					X
4		X			

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,81

ЗАДАНИЕ 30. Рассчитайте индекс удовлетворенности содержанием труда по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности содержанием труда у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2
1		X			
2		X			
3					X
4					X

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,63

ЗАДАНИЕ 31. Рассчитайте индекс удовлетворенности общими условиями труда по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности общими условиями труда у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2
1	X				
2				X	
3		X			
4					X

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,56

ЗАДАНИЕ 32. Рассчитайте индекс удовлетворенности отношениями с непосредственными руководителями по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности отношениями с непосредственными руководителями у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2
1		X			
2		X			
3					X
4		X			

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,69

ЗАДАНИЕ 33. Рассчитайте индекс удовлетворенности размером оплаты труда по данной группе работников.
Ответы об удовлетворенности размером заработной платы у респондентов распределились следующим образом:

Номер респондента	Полностью удовлетворен	В основном удовлетворен	Не совсем удовлетворен	Не удовлетворен	Не знаю
	+4	+3	+1	0	+2
1		X			
2				X	
3					X
4	X				

Пример формата ответа: 0,81

Ответ: 0,56

ЗАДАНИЕ 34. Предоставление права на скользящий график работы в зависимости от загруженности предприятия, более ранний выход на пенсию, предоставление отгулов или дополнительных отпусков за особые достижения в работе, организация летнего отдыха детей и взрослых, - относятся к ……. льготам персоналу
Пример формата ответа: моральным

Ответ: нематериальным

ЗАДАНИЕ 35. Система внутрифирменных льгот, к которым относятся частичная оплата питания или проезда к месту работы, продажа продукции предприятия его сотрудникам по льготным ценам, предоставление беспроцентных ссуд или кредитов по низким процентным ставкам, доплата за стаж работы на предприятии, страхование работников за счет предприятия, - относятся к ……. форме стимулирования труда.
Пример формата ответа: моральной

Ответ: материальной

ЗАДАНИЕ 36. Материальное стимулирование бывает эффективным только в совокупности с другими управленческими долговременными программами. Например, при отсутствии плановой и отлаженной системы повышения квалификации сильные материальные стимулы приводят к ……рабочей силы низкого качества, т.е. к снижению экономической эффективности общественного труда.
Пример формата ответа: удешевлению

Ответ: удорожанию

ЗАДАНИЕ 37. Центральную роль в системе материального денежного стимулирования труда играет…….. В настоящее время для подавляющего большинства трудящихся она является основным источником доходов и стимулом повышения результатов труда.
Пример формата ответа: премирование

Ответ: заработная плата

ЗАДАНИЕ 38. Показатель …….– это количественная или качественная характеристика работы объекта управления (работника, структурного подразделения, предприятия), определяющая степень эффективности управленческого воздействия
Пример формата ответа: результативности

Ответ: эффективности

ЗАДАНИЕ 39. Показатель эффективности должен быть……., то есть соответствовать поставленным целям и задачам системы материального и нематериального стимулирования в организации.
Пример формата ответа: информативным

Ответ: валидным

ЗАДАНИЕ 40. Показатель эффективности должен быть……., то есть с определенной степенью вероятностью оценивать фактическое состояние системы управления и прогнозировать ожидаемый результат в будущем.
Пример формата ответа: валидным

Ответ: информативным

ЗАДАНИЕ 41. ……– это соотношение достигнутых результатов и использованных ресурсов (затрат), имеющих отношение к их достижению
Пример формата ответа: производительность

Ответ: эффективность

ЗАДАНИЕ 42. Коэффициент ……отражает соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы. В норме он должен быть больше единицы. В этом случае можно предположить, что материальное стимулирование в компании успешно решает задачу повышения экономической и производственной отдачи от персонала.
Пример формата ответа: результативности

Ответ: опережения

ЗАДАНИЕ 43. …….эффективность управления характеризует степень использования потенциальных возможностей трудового коллектива и каждого работника, его творческих способностей, успешность решения социальных задач развития коллектива, степень удовлетворенности персонала различными аспектами труда.
Пример формата ответа: экономическая

Ответ: социальная

ЗАДАНИЕ 44. Одной из причин низкой эффективности системы мотивации является то, что параметры системы мотивации не соответствуют преобладающему мотивационному профилю персонала. Существует ряд методик оценки мотивационных профилей. Знание группового мотивационного профиля позволяет разрабатывать целевые мотивационные программы. Так, при преобладании работников ……типа акцент будет сделан на внедрение премий по результату

Пример формата ответа: патриотического

Ответ: инструментального

ЗАДАНИЕ 45. Одной из причин низкой эффективности системы мотивации является то, что параметры системы мотивации не соответствуют преобладающему мотивационному профилю персонала. Существует ряд методик оценки мотивационных профилей. Знание группового мотивационного профиля позволяет разрабатывать целевые мотивационные программы. Так, при преобладании работников ……. типа рекомендуется включать в систему мотивации такие методы, как работа с кадровым резервом, система наставничества, система профессионального обучения, проведение профессиональных соревнований (конкурсов) и т. д.

Пример формата ответа: патриотического

Ответ: профессионального

ЗАДАНИЕ 46. …….. определяется как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов
Пример формата ответа: производительность

Ответ: результативность

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Определить показатели среднедневной и среднечасовой производительности труда на мебельной фабрике, если за месяц валовая выручка составляет 250 тыс.у.ед., среднесписочная численность рабочих 50чел., фонд рабочего времени 225 дней, длительность смены 8ч.

Ответ: 226,7; 33,3

ЗАДАНИЕ 2. Определить техническую норму выработки, если продолжительность смены – 8 ч, время на подготовку и уборку рабочего места – 19 мин, на инструктаж – 5 мин, норма штучного времени – 3,8 ч. (ответ – целое число).

Ответ: 2

ЗАДАНИЕ 3. Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5, 0,95 и 1,75 нормо-ч. (ответ округлять до целого числа)

Ответ: 10

ЗАДАНИЕ 4. Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 ч, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

Ответ: 120

ЗАДАНИЕ 5. Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 120 руб.) отработал за январь 178 часов, в том числе сверхурочно: 3 января – 4 часа, 9 января – 4 часа, 20 января – 2 часа. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверхурочных.

ЗАДАНИЕ 6. Работники предприятия в количестве 500 человек трудятся 6 дней в неделю. Выпуск изделий за неделю составляет 175000 штук. Определить норму выработки выпускаемых изделий на одного работника, норму выработки за день, норму выработки за день на одного работника. (ответы записывать в строгой последовательности в соответствии с вопросом, без указания единиц измерения; первое число время округлять до целого числа, другие – до десятых; ответы указывать через точку с запятой)

Ответ: 350; 29166,7; 58,3

ЗАДАНИЕ 7. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если план участком выполнен на 112%, а рабочий фактически изготовил 1020 шт. изделий. Сдельная расценка на одно изделие 40 руб. Рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 15% и за каждый процент перевыполнения – 1,2% от общего сдельного заработка. (ответ не округлять)

Ответ: 52795,2

ЗАДАНИЕ 8. Рассчитать заработную плату работника 15 разряда (тарифный коэффициент 4,36), если ставка первого разряда 13900 рублей, отработано полное количество дней по графику, премия 40% оклада, организация расположена в области, где действует районный коэффициент 1,4. (ответ не округлять)

Ответ: 118783,84

ЗАДАНИЕ 9. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 540 деталей, фактически изготовил 850. Расценка за деталь 20 рублей. Премия начисляется в размере 10% за выполнение и 1,5% за каждый процент перевыполнения задания (от суммарного сдельного заработка). Определить заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе.

Ответ: 33337

ЗАДАНИЕ 5. Плановый объем продукции 270 000 штук изделия, плановый фонд рабочего времени - 100 ч, коэффициент выполнения норм выработки - 1,3, норма выработки — 100 штук. Определить численность работников для выполнения планового объема работ

Ответ: 21

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, 50% которых выполнено верно;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки, значительно влияющие на дальнейшее его изучение).

ПК-5 Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики

ПК-5.1 Определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

ПК-5.2 Разрабатывает и внедряет корпоративные социальные программы, системы выплат работникам социальных льгот, подготавливает предложения по совершенствованию и развитию корпоративной социальной политики

ПК-5.3 Подготавливает предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ и проводит оценку их эффективности

Период окончания формирования компетенции: 8 семестр

Перечень дисциплин (модулей), практик, участвующих в формировании компетенции:

- Дисциплины (модули) (блок 1):
  - Б1.В.01 Основы безопасности труда (4 семестр)
  - Б1.В.03 Организационная культура (5 семестр)
  - Б1.В.05 Маркетинг персонала (6 семестр)
  - Б1.В.08 Управление социальным развитием организации (8 семестр).
  - Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски (7, 8 семестр).

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. При какой штатной численности персонала в организации можно возложить обязанности инженера по охране труда на одного из руководителей?

- **При численности до 50 человек**
- При численности от 50 человек
- При численности от 100 человек
- При численности до 100 человек

ЗАДАНИЕ 2. Каким законодательным актом в Р.Ф. регулируется проведение работ повышенной опасности?

- **ПОТ Р О 14000-05-98**
- ФЗ 69
- ФЗ 116
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 3. Каким законодательным актом в Р.Ф. регулируется проведение инструктажей в организации?

- **ГОСТ 12.0.004-2015(90)**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ФЗ 69

ЗАДАНИЕ 4. Каким законодательным актом в Р.Ф. оговорен порядок выдачи и нормативы средств индивидуальной защиты (спецодежды, обуви и т.д.)?

- **Приказ Минздравсоцразвития №290н**
- ФЗ 116
- ФЗ 69
- ПОТ Р О 14000-05-98

ЗАДАНИЕ 5. Каким законодательным актом в Р.Ф. утвержден перечень производств, а так же вредных факторов при наличии которых осмотры в медицинских учреждениях, для работников, проводится в обязательном порядке?

- **Приказ Минздравсоцразвития №302н**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 6. Какой документ необходимо составить руководителю на проведение работ повышенной опасности?

- **Наряд-допуск**
- Служебную записку
- Протокол совещания
- Табель учета рабочего времени

ЗАДАНИЕ 7. Что и перечисленного не является средством индивидуальной защиты?

- **носки**
- перчатки
- каска
- самоспасатель

ЗАДАНИЕ 8. Каким законодательным актом в РФ оговорен порядок расследования несчастных случаев?

- **ТК РФ статья 229.2**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ФЗ 69

ЗАДАНИЕ 9. Выберете называние фактора производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника?

- **Опасный**
- Вредный
- Экономический
- Технический

ЗАДАНИЕ 10. Каким законодательным актом в РФ регламентируется отношение производственных объектов к опасным?

- **ФЗ 116**
- ФЗ 69
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 11. Каким законодательным актом в РФ регламентируется пожарная безопасность?

- **ФЗ 69**
- ФЗ 116
- ПОТ Р О 14000-05-98
- ТК РФ статья 229.2

ЗАДАНИЕ 12. Выберете название фактора среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, другое нарушение состояния здоровья, временное или стойкое снижение работоспособности, привести к повреждению здоровья потомств.

- **Вредный**
- Опасный
- Экономический
- Технический

ЗАДАНИЕ 13. Как оказать первую помощь при артериальном кровотечении у пострадавшего?

- **Наложить жгут выше места повреждения**
- Наложить давящую повязку
- Наложить согревающий компресс, обеспечить покой
- Зажать рану рукой

ЗАДАНИЕ 14. При каком минимальном содержании кислорода разрешены работы внутри емкости без средств защиты органов дыхания?

- **Не ниже 20% объемных**
- Не ниже 15% объемных
- Не ниже 10% объемных
- Не ниже 7% объемных

ЗАДАНИЕ 15. Что необходимо сделать в первую очередь при поражении человека электрическим током?

- **Освободить пострадавшего от действия электрического тока**
- Приступить к реанимации пострадавшего
- Переместить пострадавшего подальше от места трагедии
- Вызвать скорую помощь и сообщить руководителю

ЗАДАНИЕ 16. К вредным и (или) опасным факторам производственной среды отнесены:

- **Все перечисленное верно**
- Химические факторы
- Физические факторы
- Биологические факторы

ЗАДАНИЕ 17. На кого по действующему законодательству в РФ возложена обязанность обеспечить работников всеми необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты.

- **На работодателя**
- Орган профсоюзной организации
- На Государство
- На работника

ЗАДАНИЕ 18. На кого по действующему законодательству в РФ возложена обязанность организации проведения инструктажей, обучения безопасным приемам труда и оказанию первой помощи пострадавшим, а также проверку полученных знаний на рабочем месте?

- **На работодателя**

- Орган профсоюзной организации
- На Государство
- На работника

ЗАДАНИЕ 19. Какой инструктаж проводится по требованию органов надзора?

- **внеплановый**
- вводный
- повторный
- первичный

ЗАДАНИЕ 20. Расследование группового, тяжёлого несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом на производстве проводится комиссией в течение:

- **15 дней**
- 5 дней
- 20 дней
- 10 дней

ЗАДАНИЕ 21. Акт формы Н-1 о несчастном случае на производстве заполняется, если травма вызвала потерю нетрудоспособности работника на срок:

- **1 день**
- 2 дня
- 3 дня
- 5 дней

ЗАДАНИЕ 22. Для расследования несчастного случая в организации работодатель незамедлительно создаёт комиссию в составе не менее скольких человек?

- **3-х человек**
- 5-ти человек
- 4-х человек
- 2-х человек

ЗАДАНИЕ 23. Продолжительность рабочего дня накануне праздника уменьшается на:

- **1 час**
- 3 часа
- 2 часа
- 4 часа

ЗАДАНИЕ 24. Как называется величина функциональных возможностей организма человека, характеризующаяся количеством и качеством работы, выполняемой за определённое время?

- **работоспособность**
- напряжённость труда
- тяжесть труда
- утомление

ЗАДАНИЕ 25. К факторам трудового процесса, характеризующим тяжесть труда, относятся:

- **все перечисленные факторы**
- физическая нагрузка
- масса поднимаемого и перемещаемого груза
- мышечные усилия

ЗАДАНИЕ 26. Какие правовые нормативы действуют только в той или иной отрасли экономики (металлургической, химической, текстильной) и не имеют юридической силы в других отраслях?

- **отраслевые**
- межотраслевые
- единые
- нормативы предприятия

ЗАДАНИЕ 27. К чему приводит воздействие на работника вредного производственного фактора?

- **к ухудшению самочувствия или, при длительном воздействии, к заболеванию**
- к летальному исходу
- к травме
- к острому заболеванию, либо к смерти

ЗАДАНИЕ 28. К чему приводит воздействие на работника опасного производственного фактора?

- **к травме или летальному исходу**
- к ухудшению самочувствия
- к хроническому заболеванию
- к острому заболеванию

ЗАДАНИЕ 29. Продолжительность еженедельного рабочего времени не может быть более:

- **40 часов**
- 41 часа
- 42 часа
- 43 часов

ЗАДАНИЕ 30. Аттестация рабочих мест по условиям труда должна проводиться:

- **не реже одного раза в 5 лет**
- не реже одного раза в 3 года
- не реже одного раза в 10 лет
- не реже одного раза в 15 лет

ЗАДАНИЕ 31. То, что человек особенно ценит в жизни, чему он придает особый, положительный жизненный смысл, относится к понятию:

– **ценности**
– цели
– идеалы
– миссия

ЗАДАНИЕ 32. Классификация организационной культуры необходима:

– **для определения и анализа ее основных типов с целью выявления специфических черт культуры каждой конкретной организации и разработки мер по ее развитии.**
– для разработки и анализа методов адаптации персонала
– для определения и анализа методов мотивации персонала
– для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на организационную культуру

ЗАДАНИЕ 33. Найдите параметр организационной культуры, который не относится к модели, разработанной Г. Хофштедем:

– **сложная –простая коммуникации**
– избегание неопределенности
– мужественность-женственность
– долгосрочная –краткосрочная ориентация
– индивидуализм-коллективизм
– открытость-закрытость

ЗАДАНИЕ 34. Согласно классификации Р.Льюиса, подвижные, общительные народы, привыкшие делать много дел сразу, планирующие очередность дел не по расписанию, а по степени относительной привлекательности и значимости того или иного мероприятия в данный момент, относятся к типу:

– **реактивных организационных культур**
– моноактивных организационных культур
– полиактивных организационных культур
– гиперактивных организационных культур

ЗАДАНИЕ 35. В соответствии с классификацией С.Ханди, культура власти характеризуется:

– **формализованные решения принимаются наверху**
– решения принимаются быстро в результате баланса влияний
– формализация и процедуры отсутствуют
– формализованные решения принимаются коллегиально

ЗАДАНИЕ 36. Хотторнский эксперимент, когда было выяснено, что на производительность труда влияют скрытые психологические и социальные факторы, которые не учитывались, провел:

– **Э. Мэйо**
– Ф.Тейлор
– М Далтон

– Г.Форд

ЗАДАНИЕ 37. Согласно К. Камерону и Р. Куинну, для организации с рыночным типом организационной культуры характерно:

- **репутация и успех являются общей заботой, как и увеличение рыночной доли**
- успех определяется в терминах доброжелательного отношения к потребителям и заботы о людях
- успех означает производство/предоставление уникальных и новых продуктов и/или услуг
- успех определяется в терминах надежности поставок и низких затрат

ЗАДАНИЕ 38. Субкультура центрального аппарата управления, где приверженность ключевым ценностям доминирующей культуры проявляется сильнее, чем в других частях организации, это:

- **«передовая» субкультура**
- «неконфликтующая» субкультура
- «контркультура»
- субкультура функциональных подразделений

ЗАДАНИЕ 39. Субкультура, где с главными ценностями доминирующей в организации культуры членами группы воспринимается другой набор ценностей и взглядов, который не входит в противоречие с основным направлением культурного развития организации, это:

- **«неконфликтующая» субкультура**
- «передовая» субкультура
- «контркультура»
- субкультура функциональных подразделений

ЗАДАНИЕ 40. Субкультура, где общие представления, создающие субкультуру, чаще всего базируются на сходстве образования, полученного членами коллектива, общей задаче и/или сходстве полученного опыта, это:

- **субкультура функциональных подразделений**
- «неконфликтующая» субкультура
- «передовая» субкультура
- «контркультура»

ЗАДАНИЕ 41. Функция организационной культуры, которая направлена на идентификацию работниками себя с организацией, задает регулирующие нормы их поведения, делая это поведение предсказуемым и управляемым, это:

- **нормативно-регулирующая**
- коммуникационная
- стабилизационная
- ценностно-образующая

ЗАДАНИЕ 42. «Принадлежность к сильной оргкультуре уже сама по себе является мощным стимулом к росту производительности, желанию действовать в интересах и на благо своей организации» . О какой функции организационной культуры идет речь?

– **о мотивационной**
– о нормативно-регулирующей
– о стабилизационной
– о ценностно-образующей

ЗАДАНИЕ 43. Методы формирования организационной культуры, связанные с материальным воплощением ее основных идей и ценностей, направленные на продуцирование и использование культурных форм, назначение которых – зафиксировать и передать культурный опыт эффективного взаимодействия другим поколениям сотрудников, относятся к группе:

– **символических методов**
– экономических методов
– психологических методов
– административных методов

ЗАДАНИЕ 44. Составной частью концепции гуманизации труда является:

– **предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы**
– обогащение содержания труда
– снижение издержек на персонал
– максимизация прибыли

ЗАДАНИЕ 45. Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития:

– **социальный паспорт**
– проект плана социального развития
– целевая программа социального развития

ЗАДАНИЕ 46. Верно ли, что управление социальным развитием теснейшим образом взаимодействует с технической и экономической сторонами функционирования организации в целях достижения ее основных целей?

– **да**
– нет

ЗАДАНИЕ 47. В чем заключается социальная ответственность организации:
– **в добровольном вкладе в развитие общества в социальной, экономической и экологических сфера, связанных напрямую с основной деятельностью компании и выходящем за рамки определенного законодательством минимума**
– в учете в социальном развитии организации только потребностей и интересов наемных работников
– в производстве необходимых товаров и оказании необходимых услуг по самой низкой цене

ЗАДАНИЕ 48. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни:

- **уровень технологии**
- безопасность труда
- использование рабочего времени
- уровень организации труда
- распределение заработка

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):
ЗАДАНИЕ 1. Дайте оценку необходимости организации специальных кабинетов (помещений) для проведения обучения и проверки знаний персонала по безопасным методам труда, в небольшой организации с несложным технологическим процессом?

Ответ: можно не организовывать

ЗАДАНИЕ 2. Дайте определение ремонтным, строительным и монтажным работам на высоте более 2 метров от пола без подмостьев и инвентарных лесов.

Ответ: Работы повышенной опасности (Работы на высоте)

ЗАДАНИЕ 3. Дайте определение ремонтным работам проводимых с помощью электро-газосварки на трубопроводах пара и горячей воды.

Ответ: Работы повышенной опасности (Огневые работы)

ЗАДАНИЕ 4. Дайте определение ремонтным работам, проводимым в заглубленных колодцах и люках.

Ответ: Работы повышенной опасности (Газоопасные работы)

ЗАДАНИЕ 5. Сформулируйте основную цель трудового законодательства в Р.Ф.

Ответ: Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан

ЗАДАНИЕ 6. На кого по законодательству в Р.Ф. возлагается непосредственная ответственность и обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников организации?

Ответ: На работодателя

ЗАДАНИЕ 7. Как называется событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях как на территории работодателя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном работодателем, и которое повлекло необходимость перевода его на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть?

Ответ: Несчастный случай

ЗАДАНИЕ 8. Назовите какой вид инструктажа принятый на работу сотрудник обязан пройти в первую очередь?

Ответ: Вводный инструктаж

ЗАДАНИЕ 9. Назовите какой вид инструктажа работник проходит на рабочем месте до начала самостоятельной работы?

Ответ: Первичный инструктаж

ЗАДАНИЕ 10. Назовите в каком документе работник обязан расписаться, а инструктирующий заполнить соответствующие графы после проведения инструктажа?

Ответ: Журнал инструктажа

ЗАДАНИЕ 11. Назовите вид инструктажа, который необходимо проводить не реже оного раза в шесть месяцев?

Ответ: Повторный инструктаж

ЗАДАНИЕ 12. Назовите вид инструктажа, который проводится для работников задействованных при ликвидации аварий или стихийных бедствий?

Ответ: Целевой инструктаж

ЗАДАНИЕ 13. Назовите в каком документе фиксируется выдача средств индивидуальной защиты работнику?

Ответ: Личная карточка учета выдачи СИЗ

ЗАДАНИЕ 14. Назовите в каком документе фиксируется информация, отражающая результаты комплексной оценки существующих условий труда на рабочем месте?

Ответ: Карточка аттестации рабочего места

ЗАДАНИЕ 15. Как называются технические средства, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Ответ: Средства индивидуальной защиты (СИЗ)

ЗАДАНИЕ 16. Нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства это.

Ответ: Нормы труда

ЗАДАНИЕ 17. Условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия, которых не превышают уровней, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятых в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника это.

Ответ: Оптимальные (1-й класс)

ЗАДАНИЕ 18. Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровней, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены) это.

Ответ: Допустимые (2-й класс)

ЗАДАНИЕ 19. Условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда это.

Ответ: Вредные (3-й класс)

ЗАДАНИЕ 20. Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности это.

Ответ: Опасные (4-й класс)

ЗАДАНИЕ 21. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия это?

Ответ: Охрана труда

ЗАДАНИЕ 22. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника это.

Ответ: Условия труда

ЗАДАНИЕ 23. Условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов это.

Ответ: Безопасные условия труда

ЗАДАНИЕ 24. Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя это.

Ответ: Рабочее место

ЗАДАНИЕ 25. Вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья это.

Ответ: Профессиональный риск

ЗАДАНИЕ 26. Какая форма отчетности по произошедшим несчастным случаям на производстве устанавливается законодательством в РФ?

Ответ: Акт формы Н-1 (Акт Н-1)

ЗАДАНИЕ 27. Что должен сделать работник если обстановка или операция (действия) при выполнении им работ с течением обстоятельств может содержать в себе угрозу жизни и (или) здоровью ему или окружающим?

Ответ: Отказаться от выполнения работ

ЗАДАНИЕ 28. Это состояние защищенности личности, имущества, общества и государства от пожаров.

Ответ: Пожарная безопасность

ЗАДАНИЕ 29. Это состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий и последствий указанных аварий.

Ответ: Промышленная безопасность

ЗАДАНИЕ 30. Это система мер, направленная на обеспечение защищенности окружающей среды и жизненно важных интересов человека от возможного негативного воздействия ведения хозяйственной деятельности.

Ответ: Экологическая безопасность

ЗАДАНИЕ 31. Изучая связь религиозных традиций, ценностей и ментальных основ, влияющих на организационную культуру, можно сказать, что религиозная этика «……» рассматривает труд во имя высшей цели, как страду с максимальной отдачей в короткий период.
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: протестантизма

Ответ: православия

ЗАДАНИЕ 32. Изучая связь религиозных традиций, ценностей и ментальных основ, влияющих на организационную культуру, можно сказать, что религиозная этика «……» рассматривает накопление и приумножение денег (богатства) как цель, но во имя бога: «больше денег - более угоден Богу».
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: буддизма

Ответ: протестантизма

ЗАДАНИЕ 33. Изучая связь религиозных традиций, ценностей и ментальных основ, влияющих на организационную культуру, можно сказать, что религиозная этика «……» рассматривает деньги как средство: развитие торговли, но запрет на ростовщичество (процент).
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: протестантизма

Ответ: ислама

ЗАДАНИЕ 34. Изучая связь религиозных традиций, ценностей и ментальных основ, влияющих на организационную культуру, можно сказать, что религиозная этика «……» предполагает следующий тип поведения работников: коллективизм, соборность, терпение, мобилизационность, изобретательность.
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: протестантизма

Ответ: православия

ЗАДАНИЕ 35. Организационные «……» являются основой внутренних коммуникаций компании, призванных создавать яркое и притягательное поле взаимодействия единомышленников. К их числу относятся встреча нового года, общегосударственные и профессиональные праздники, ритуал первого дня работы, праздник знакомства с компанией, торжественные проводы на пенсию и проч.
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: праздники

Ответ: обряды

ЗАДАНИЕ 36. Субкультура, где носителями являются члены организации, отвергающие ценности доминирующей в организации культуры, называется «……»
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: антикультурой
Ответ: контркультурой

ЗАДАНИЕ 37. Сформированная организационная культура призвана, по мнению Э.Шейна, решить две глобальные задачи: внешней адаптации и выживания и внутренней «……»
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: верификации

Ответ: интеграции

ЗАДАНИЕ 38. Степень сопротивления персонала изменениям в культуре организации находится в «……» пропорциональной зависимости к величине и масштабу изменений:
Ответ должен состоять из наречия
Пример формата ответа: ровно

Ответ: прямо

ЗАДАНИЕ 39. «……» функция организационной культуры позволяет удовлетворить естественную потребность в информации. Она характеризуется установлением эффективных коммуникационных потоков, обеспечивающих взаимопонимание, взаимодействие и единообразность в анализе и оценке любого вида информации, любого вида деятельности. Реализация этой функции усиливает вовлеченность каждого работника в дела организации, в решаемые ею проблемы.
Ответ должен состоять из прилагательного
Пример формата ответа: инновационная

Ответ: коммуникационная

ЗАДАНИЕ 40. По теории Р. Льюиса выделяю три типа классификаций культур. При характеристике российской деловой культуры можно отметить, что она гораздо бли-

же к «……», кроме того «отношенческой», т.е. ориентированной скорее на создание и сохранение хороших отношений с партнером как гарантии успешной сделки, нежели на конечный результат и эффективность.
Ответ должен состоять из прилагательного
Пример формата ответа: моноактивной

Ответ: полиактивной

ЗАДАНИЕ 41. «Централизованный контроль по результатам работы через контролеров», - это характеристика культуры «……..», согласно теории С.Ханди.
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: роли

Ответ: власти

ЗАДАНИЕ 42. «Контроль и иерархия невозможны, за исключением обоюдного согласия», - это характеристика культуры «……..», согласно теории С.Ханди.
Ответ должен состоять из существительного
Пример формата ответа: роли

Ответ: личности

ЗАДАНИЕ 43. По И. Ансоффу, в основе модели _____ _____ лежат такие критерии, как экономический рост, сохранение окружающей среды, выполнение интересов кредиторов и потребителей. Персонал является трудовым ресурсом. Недостатком модели считается противоречие закону конкуренции и максимизации прибыли.
Ответ должен состоять из одного существительного в единственном числе и определения к нему.
Пример формата ответа: валютного рынка.

Ответ: бережливого капитализма

ЗАДАНИЕ 44. Аббревиатура МОТ расшифровывается, как Международная _____ _____.
Ответ должен состоять из одного прилагательного и существительного в единственном числе.
Пример формата ответа: объединение трудящихся.

Ответ: организация труда

ЗАДАНИЕ 45. _____ труда — это совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы, прежде всего интеллектуальные и психологические.
Ответ должен состоять из одного существительного в единственном числе.
Пример формата ответа: Легализация.

Ответ: гуманизация

ЗАДАНИЕ 46. Первой организацией, получившей сертификат соответствия требованиям SA 8000, стала компания _____.
Ответ должен состоять только из названия компании.
Пример формата ответа: L'Oréal

Ответ: AVON

ЗАДАНИЕ 47. Понятие, характеризующее степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в данной организации, называют _____ трудовой жизни.
Ответ должен состоять из одного существительного.
Пример формата ответа: эффективностью

Ответ: качеством

Критерии и шкалы оценивания:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ, в том числе частично.

Приложение 10.1

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики	Шифр и наименование дисциплины, практики
УК-1		Б1.О.01 Философия						
								Б1.В.09 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
								Б2.В.01(Пд)Производственная практика (преддипломная)
УК-2	Б1.О.08 Основы права и противодействие противоправному поведению							
				Б1.О.09 Управление проектами	Б1.В.04 Основы кадровой политики и кадрового планирования	Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом		
					Б1.В.ДВ.05.01 Управление организационными изменениями			

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
					Б1.В.ДВ.05.02 Основы управленческого консультирования			
								Б2.В.01(Пд)Производственная практика (преддипломная)
УК-3				Б1.В.ДВ.06.01 Конфликтология				
	Б1.О.10 Психология личности и ее саморазвития							
				Б1.О.20 Организационное поведение				
						Б1.В.11 Основы развития лидерского поведения и работы в команде		
				Б1.В.ДВ.06Дисциплины по выбору				
				Б1.В.ДВ.06.01 Конфликтология				
УК-4				Б1.О.03 Иностранный язык				

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
	Б1.О.07 Деловое общение и культура речи							
УК-5		Б1.О.01 Философия						
		Б1.О.02 История России						
	Б1.О.06 Основы российской государственности							
					Б1.В.03 Организационная культура			
УК-6	Б1.О.10 Психология личности и ее саморазвития							
УК-7	Б1.О.05 Физическая культура и спорт							
УК-8	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности							
			Б1.О.37 Управление кадровым благополучием					
				Б1.В.01 Основы безопасности труда				

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
УК-8						Б1.В.ДВ.04.01 Профессиональные навыки		
УК-9			Б1.О.11 Теория и методика инклюзивного взаимодействия					
УК-10			Б1.О.12 Экономика и финансовая грамотность					
	Б1.О.15 Экономическая теория							
				Б1.В.ДВ.02.01 Трудовые отношения и социальная политика в России и за рубежом				
УК-11	Б1.О.08 Основы права и противодействие противоправному поведению							
ОПК-1	Б1.О.16 Введение в специальность							
	Б1.О.17 Теория и история менеджмента персонала							
		Б1.О.18 Теория организации						

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
		Б1.О.19 Экономика организации						
				Б1.О.20 Организационное поведение				
			Б1.О.21 Этика деловых отношений					
		Б1.О.22 Социология управления						
			Б1.О.27 Правовые основы управления персоналом					
						Б1.О.28 Институциональное обеспечение кадровой деятельности		
					Б1.О.35 Социальная ответственность и этика бизнеса			
			Б1.О.36 Психофизиология профессиональной деятельности					
			Б1.О.37 Управление кадровым благополучием					

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
				Б2.О.01(У)Учебная практика (ознакомительная)				
							Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)	
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК-2	Б1.О.13 Математический инструментарий обоснования управленческих решений	Б1.О.13 Математический инструментарий обоснования управленческих решений	Б1.О.13 Математический инструментарий обоснования управленческих решений					
		Б1.О.22 Социология управления						
						Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом		

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
						Б1.О.28 Институциональное обеспечение кадровой деятельности		
				Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная)				
							Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая))	
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
							ФТД.01 Методика написания выпускных квалификационных работ	

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
				ФТД.02 Эвристические методы решения экономических и управленческих задач				
ОПК-3					Б1.О.23 Стратегический менеджмент			
					Б1.О.24 Система управления персоналом			
						Б1.О.25 Инновационный менеджмент в управлении персоналом		
							Б1.О.31 Экономика персонала	
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ОПК - 4				Б1.О.29 Основы бухгалтерского учёта, анализа и аудита				

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
					Б1.О.30 Управленческий учет и учет персонала			
						Б1.О.32 Документационное обеспечение управления персоналом		
ОПК-5								Б1.О.34 Автоматизированные системы управления персоналом
ОПК-6						Б1.О.33 Информационные системы и базы данных по управлению персоналом		
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
ПК-1						Б1.В.05 Маркетинг персонала		
					Б1.В.04 Основы кадровой политики и кадрового планирования		Б1.В.06 Технологии управления персоналом	

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
							Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски	
								Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски
		Б1.В.ДВ.01.01 Рынок труда						
				Б1.В.ДВ.06.02 Основы кадровой политики и кадрового планирования				
							Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая))	
								Б2.В.01(Пд Производственная практика (преддипломная)
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
ПК-2							Б1.В.06 Технологии управления персоналом	
								Б1.В.ДВ.03.01 Оценка деятельности персонала

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
							Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая))	
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-3					Б1.В.ДВ.02.01 Основы организации и проведения кадрового тренинга			
							Б1.В.06 Технологии управления персоналом	
							Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски	
								Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
						Б1.В.ДВ.04.02 Мониторинг кадровой работы в организации		
						Б1.В.ДВ.04.01 Профессиональные навыки		
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
							Б2.О.02(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая))	
								Б2.В.01(Пд) Производственная практика (преддипломная)
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
ПК-4			Б1.В.02 Экономика и организация труда	Б1.В.02 Экономика и организация труда				
							Б1.В.07 Основы аудита и контроллинга персонала	
								Б1.В.09 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
ПК-5				Б1.В.01 Основы безопасности труда				
					Б1.В.03 Организационная культура			
					Б1.В.04 Основы кадровой политики и кадрового планирования	Б1.В.05 Маркетинг персонала		
								Б1.В.08 Управление социальным развитием организации

Компетенция	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
							Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски	Б1.В.10 Антикризисное управление и кадровые риски
				Б1.В.ДВ.02.01 Трудовые отношения и социальная политика в России и за рубежом				
				Б1.В.ДВ.06 Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.06				
				Б1.В.ДВ.06.01 Конфликтология				
				Б1.В.ДВ.06.02 Основы кадровой политики и кадрового планирования				
								Б3.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
								Б3.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Приложение 10.2

Календарный график формирования компетенций

Компетенции	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
	1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
Универсальные	УК-2 УК-3 УК-4 УК-5 УК-6 УК-7 УК-8 УК-10 УК-11	УК-1 УК-5	УК-8 УК-9 УК-10	УК-2 УК-3 УК-8 УК-10	УК-2 УК-5	УК-2 УК-3 УК-8		УК-1 УК-2
Общепрофессио-нальные	ОПК-1 ОПК-2	ОПК-1 ОПК-2	ОПК-1 ОПК-2	ОПК-1 ОПК-2 ОПК-4	ОПК-1 ОПК-3 ОПК-4	ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-4 ОПК-6	ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3	ОПК-1 ОПК-2 ОПК-3 ОПК-5 ОПК-6
Профессиональ-ные		ПК-1	ПК-4	ПК-1 ПК-4 ПК-5	ПК-1 ПК-3 ПК-5	ПК-1 ПК-3 ПК-5	ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5	ПК-1 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-5