



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДЕНО  
Ученым советом МГТУ им. Г.И. Носова  
Протокол № 4 от 25 февраля 2026 г.

Ректор МГТУ им. Г.И. Носова,  
председатель ученого совета

\_\_\_\_\_ Д.В. Терентьев

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки  
**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Направленность (профиль) программы  
**Управление персоналом в организации**

Магнитогорск, 2026

ОП-ЭУП6-26-1

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|--|--|---|
| <b>УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>   |  |   |
| <b>УК-1</b> – Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач |  |   |
| <b>Философия</b>   |  |   |
| УК-1.1   | Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки | <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Проанализируйте размышления Б. Рассела, и выявите, что общего у философии с религией и наукой и в чем специфика её предмета и места в духовной жизни:<br/>«Философия, как я буду понимать это слово, является чем-то промежуточным между теологией и наукой. Подобно теологии, она состоит в спекуляциях по поводу предметов, относительно которых точное знание оказывалось до сих пор недостижимым; но, подобно науке, она взывает скорее к человеческому разуму, чем к авторитету, будь то авторитет традиции или откровения. Всё точное знание, по моему мнению, принадлежит к науке; все догмы, поскольку они превышают точное знание, принадлежат к теологии. Но между теологией и наукой имеется Ничья Земля, подвергающаяся атакам собоих сторон; эта Ничья Земля и есть философия».</p> <p>2. Прочитайте вопросы и дайте развернутые ответы:<br/>1) Чем, по-вашему мнению, можно объяснить, что именно философия пришла к необходимости постановки основного вопроса философии?<br/>2) Что должно служить основанием для формулировки основного вопроса философии?<br/>3) Как в самой постановке основного вопроса философии отражается мировоззренческая позиция философа?<br/>4) Чем объяснить многообразие и разнообразие постановки этого вопроса?</p> <p>3. Соотнесите:<br/>1) Основные разделы философии и предмет их изучения;<br/>2) Основные типы мировоззрения и особенности;<br/>3) Основные школы философии (направления) и представители,</p> <p><b>Примерные тестовые задания:</b><br/>Найдите правильный ответ и обоснуйте его:</p> <p>1. Поиск и нахождение всеобщих оснований бытия считается предметом:<br/>А) философии<br/>Б) науки<br/>В) религии</p> <p>2. Совокупность наиболее общих взглядов на мир и место в нем человека – это .....</p> <p>3. Разновидность идеализма, утверждающая зависимость внешнего мира, его свойств и отношений от сознания человека:<br/>А) диалектический<br/>Б) субъективный<br/>В) непоследовательный<br/>Г) объективный</p> <p>4. Представление о божестве, как мировом разуме, сотворившем природу, но невмешивающемся в её бытие:<br/>А) монизм<br/>Б) монотеизм<br/>В) пантеизм</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>Г) деизм</p> <p>5. Философия способствует формированию у человека представления о ценностях – вэтом состоит функция:<br/> А) методологическая<br/> Б) воспитательная<br/> В) аксиологическая<br/> Г) праксеологическая</p> <p>6. Философская позиция, предполагающая множество исходных оснований и начал бытия:<br/> А) плюрализм<br/> Б) деизм<br/> В) пантеизм<br/> Г) релятивизм</p> <p>7. Ощущение и восприятие есть основа и главная форма достоверного познания, утверждает:<br/> А) иррационализм<br/> Б) агностицизм<br/> В) рационализм<br/> Г) сенсуализм</p> <p>8. Методологический принцип, заключающийся в признании тносительности, условности и субъективности познания:<br/> А) релятивизм<br/> Б) сенсуализм<br/> В) скептицизм<br/> Г) рационализм</p> <p>9. Философское учение, утверждающее равноправие двух первоначал – материального и духовного –это .....</p> |
| УК-1.2         | <p>Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; осуществляет поиск информации по различным типам запросов</p> | <p><b>Примерные тестовые задания:</b><br/> Найдите правильный ответ и обоснуйте его:</p> <p>1. Изменение индивидом или группой места, занимаемого в социальной структуре – этосоциальная .....</p> <p>А) динамика<br/> Б) статика<br/> В) мобильность<br/> Г) стратификация</p> <p>2. Структура общества и отдельных его слоев, система признаков социальной дифференциации –это социальная .....</p> <p>А) стратификация<br/> Б) динамика<br/> В) статика<br/> Г) онтология</p> <p>3. Функция социальной философии, положения которой способствуют предвидению тенденцийразвития общества:<br/> А) мировоззренческая<br/> Б) методологическая<br/> В) прогностическая</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>Г) гуманистическая</p> <p>4. Общество – органическое единство всего человечества или какой-либо его части, объединенных идеей «всеобщего согласия», считал:</p> <p>А) О. Конт<br/> Б) Г. Спенсер<br/> В) Л. Уорд<br/> Г) К. Юнг</p> <p>5. Философ, впервые употребивший термин «социология» – .....</p> <p>6. На основе социальных действий (целерациональных, ценностно-рациональных, аффективных, традиционных) формируются более сложные социальные формы – социальные отношения, считает:</p> <p>А) М. Вебер<br/> Б) П. Сорокин<br/> В) Л. Уорд<br/> Г) Г. Спенсер</p> <p>7. Социальные факты подразделяются на факты коллективного сознания (идеи, чувства, легенды, верования, традиции моральные максимы и верования, моральные нормы и юридические кодексы поведения, экономические мотивы и интересы людей), и морфологические факты, обеспечивающие порядок и связь между индивидами: численность и плотность населения, форма жилища, географическое положение, считает:</p> <p>А) М. Вебер<br/> Б) П. Сорокин<br/> В) Л. Уорд<br/> Г) Э. Дюркгейм</p> <p>8. Фактор, являющийся важнейшим содержанием общественного бытия людей, согласно материалистическому пониманию истории – .....</p> <p>9. Общество состоит из: а) социальной структуры (способ воспроизводства социальных отношений); б) социальных обычаев и институтов в) образцов мыслей и чувств, базирующиеся на обычаях, считал – ... ..</p> <p>А) М. Вебер<br/> Б) П. Сорокин<br/> В) А. Редклифф-Браун<br/> Г) Э. Дюркгейм</p> <p>10. Концепция, утверждающая, что историю творит привилегированное меньшинство, называется ...</p> <p><b>Примерные индивидуальные задания:</b><br/> Составьте глоссарий по следующим темам: «Философская картина мира», «Основные разделы философии», «Основные школы и направления философии», «Древневосточная философия», «Античная философия», «Средневековая философия», «Философия эпохи Возрождения», «Философия Нового времени и эпохи Просвещения», «Немецкая классическая философия», «Философия марксизма», «Русская философия», «Современная западная философия», «Проблема бытия», «Проблема познания», «Проблема идеального», «Человек», «Культура и цивилизация».</p> |
| УК-1.3         | При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы | <p><b>Примерные практические задания для экзамена:</b><br/> Прочитайте и прокомментируйте высказывания, аргументируйте свой ответ.</p> <p>1. «Из ничего ничто не может возникнуть, ни одна вещь не может превратиться в ничто» (Демокрит). Сталкивается ли современный человек с проблемой бытия? Обладает ли виртуальность бытием?</p>   |

| Код индикатора                       | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|--------------------------------------|--|--|
|                                      | и точку зрения   | <p>2. Абсолютное большинство историков считает, что присоединение Новгорода к Московской Руси являлось прогрессивным явлением: создавалось централизованное русское государство, и все славянские земли надо было объединить. С этим можно согласиться. Но ведь одновременно с тем была похоронена республиканская модель правления – важнейшее демократическое достижение в русских княжествах и землях. Как соотносится общее и уникальное в жизни современного человека?</p> <p>3. «Чтобы не говорили пессимисты, земля все же совершенно прекрасна, а под луною и просто неповторима» (М.Булгаков). Разум – это величайшее благо или величайшее проклятие человека?</p> <p>4. «Всякий трудящийся находится в состоянии войны с массой и неблагожелателен к ней в силу личного интереса. Врач желает своим согражданам добрых лихорадок, а поверенный добрых тяжб в каждой семье. Архитектору нужен добрый пожар, который превратил бы в пепел добрую часть города, а стекольщик желает доброго града, который разбил бы все стекла. Портной, сапожник желают публике только материй непрочной окраски и обуви из плохой кожи с тем, чтобы изнашивали втрое больше, ради блага торговли» (Ш.Фурье) О какой общественно-экономической формации идет речь? Изменились ли намерения современного человека? Чем вызваны эти намерения – «дурной» природой человека или объективными законами истории?</p> <p>5. «Хромой спутник может обогнать скакуна на лошади, если знает куда идти» (Ф.Бэкон) Что это означает? Какие проблемы в жизни современного человека возникают при определении такого пути?</p> <p>6. «Если бы материя нее была бы вечной, давно бы весь существующий мир совершенно в ничто превратился (сгорают дрова)» (Лукреций Кар). Свободен ли современный человек от субстанции? Может ли незнание о ее существовании служить аргументом ее ненужности?</p> <p>7. «Иногда лучший способ погубить человека – это предоставить ему самому выбрать судьбу» (М. Булгаков). В чем сложность свободы для современного человека?</p> <p>8. «Знание есть только путь к силе» (Т.Гоббс). В чем сила философского знания?</p> |
| <b>Продвижение научной продукции</b> |  |  |
| УК-1.1                               | Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки | <p><b>Теоретические вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и правовое содержание результатов научной и научно-технической деятельности.</li> <li>2. Показатели, характеризующие научную деятельность.</li> <li>3. Классификация научно-технической продукции.</li> <li>4. Виды продвижения научной продукции на рынке.</li> <li>5. Виды охранных документов интеллектуальной собственности.</li> <li>6. Виды научно-технических услуг.</li> <li>7. Изобретательство. Изобретение.</li> <li>8. Изобретательство. Полезная модель.</li> <li>9. Государственная регистрация научных результатов.</li> <li>10. Основные цели и принципы государственной политики в области науки.</li> <li>11. Источники финансирования инновационных проектов.</li> <li>13. Формы государственной поддержки инновационной деятельности.</li> <li>14. Нетрадиционные меры государственной поддержки.</li> </ol>  |
| УК-1.2                               | Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; осуществляет поиск информации по                                       | <p><b>Практические задания.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести анализ потребителей инновации.</li> <li>2. Разработать концепцию рекламы для продвижения научной продукции на международный рынок.</li> <li>3. Создать план стимулирования сбыта научной продукции.</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                | различным типам запросов  | <p>4. Представить усовершенствованный вариант научного проекта с описанием изменений.<br/> Письменный развернутый ответ:<br/> 1. Что лежит в основе научно-технической революции и в чем ее особенность?<br/> 2. При каких условиях можно получить патент на изобретение и что нельзя запатентовать в качестве изобретения?</p> <p>Выбор одного ответа с обоснованием:<br/> В какой статье как публикации, способствующей продвижению научных знаний, содержится «дефект архитектурной схемы»?<br/> Выберите один ответ и дайте свое обоснование.<br/> 1. С наличием эмоциональных высказываний и личных оценок<br/> 2. С отсутствием аннотации<br/> 3. С отсутствием ссылочного аппарата<br/> 4. С отсутствием обзора использованных источников</p> <p>5. С кратким анализом предмета исследования<br/> Установите последовательность достижений научно-технической революции второй половины XX века:<br/> 1. Микропроцессоры, промышленные роботы, биотехнология (4)<br/> 2. Искусственные спутники Земли, водородная бомба, реактивный пассажирский (2) самолет<br/> 3. Спутники связи, лазеры, скоростные экспрессы (3)<br/> 4. Генная инженерия, сверхпрочная керамика, термоядерный синтез (5)<br/> 5. Телевидение, атомная бомба, пенициллин(1)</p> <p>Установите соответствие в путях и формах продвижения научной продукции между позициями, представленными в первом столбце и соответствующей позиции из второго столбца:</p> |
| УК-1.3         | При обработке информации отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения | <p>Тестирование:<br/> 1. Что такое изобретение?<br/> А) Изобретение – техническое решение, обладающее новизной, практической применимостью, полезностью для хозяйственной деятельности.<br/> Б) Изобретение – это научная находка, результат труда научного коллектива или одного талантливого ученого.<br/> В) Изобретение – это решение технической задачи, относящееся к материальному объекту, или процессу осуществления действий над материальным объектом.</p> <p>2. Что такое инновация, нововведение?<br/> А) Это любое новшество, нововведение в производственной сфере.<br/> Б) Это максимально эффективная технология.</p> <p>3. Выберите верное утверждение.<br/> А) Российский рынок научно-технической продукции во многом отстает от динамично развивающегося мирового рынка.<br/> Б) Российский рынок научно-технической продукции развивается теми же темпами, что и западные рынки.<br/> В) Российский рынок научно-технической продукции значительно опережает в темпах развития рынок стран Восточной Европы.</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>4. Выберите неверное утверждение.</p> <p>А) В начале XXI века определяющим фактором социального и экономического развития стран и мира в целом является уровень развития гуманитарных наук, которые посредством морали сдерживают развитие технических наук в нежелательном для человечества направлении.</p> <p>Б) В начале XXI века определяющим фактором социального и экономического развития стран и мира в целом является уровень развития науки, технологий и техники.</p> <p>В) Чем более совершенен рыночный механизм передачи-привлечения новейших разработок, тем более эффективно распределение этого фактора производства в обществе.</p> <p>5. Как можно охарактеризовать потребность мирового рынка в научной продукции.</p> <p>А) Спрос на научную продукцию в мире постоянно растет.</p> <p>Б) Спрос на научную продукцию в мире постоянно падает.</p> <p>В) Спрос на научную продукцию в мире стабилен.</p> <p>6. Что такое рынок научной и</p> <p>В) Это внедрённое новшество обеспечивающее качественный рост эффективности процессов продукции востребованное рынком научно-технической продукции?</p> <p>А) Рынок научной и научно-технической продукции – это необходимый элемент ускоренной динамики экономического роста государств – участников.</p> <p>Б) Рынок научной и научно-технической продукции – это сфера экономических отношений между ее производителями и покупателями, в результате которых происходит обмен платежеспособного спроса на потребительскую ценность посредством передачи прав на интеллектуальную собственность.</p> <p>В) Рынок научной и научно-технической продукции – это совокупность социально-экономических отношений, возникающих в процессе обмена результатами инновационной деятельности.</p> <p>7. Какой из вариантов ответа не относится к Условиям реализации научной и научно-технической продукции?</p> <p>А) Наличие продавца и покупателя.</p> <p>Б) Наличие потребительной стоимости и существенной полезности.</p> <p>В) Лояльное отношение органов государственного управления к свободному обращению научно-технической продукции.</p> <p>Г) Наличие права собственности или исключительного права использования.</p> <p>Д) В научной сфере трудом ученых и специалистов создается продукция, обладающая потребительной стоимостью, полезностью и стоимостью. Она может быть товаром, покупаться и продаваться.</p> <p>8. К субъектам инновационной деятельности не относятся:</p> <p>А) Научные и научно-технические работники. Б) Исследовательские и инновационные фирмы.</p> <p>В) Фонды.</p> <p>Г) Транснациональные компании.</p> <p>Д) Университеты.</p> <p>З) Лаборатории.</p> <p>И) Инжиниринговые, консалтинговые фирмы.</p> <p>К) Технопарки. Технополисы.</p> <p>Л) Государство.</p> <p>9. Объекты инновационного рынка – это</p> <p>А) Оборудование, агрегаты, опытные установки, инструменты, технологические линии и т. д.</p> <p>Б) Данные научно-исследовательских работ в виде аналитического отчета, описания способа, конструкторской и</p> |

| Код индикатора        | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|-----------------------|--|---|
|                       |  | технической документации. В) Консультирование в сфере консалтинга, маркетинга, проектного управления, инжиниринга и других научно-практических услуг, связанных с сопровождением и обслуживанием инновационной деятельности. Г) Это результаты интеллектуальной деятельности, представленные в: овещественной и неовещественной форме.  |
| <b>Регионоведение</b> |  |   |
| УК-1.1                | Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки | <p><u>Перечень теоретических вопросов к зачету:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место и роль регионоведения в основной образовательной программе. Цели и задачи курса, требования к результатам освоения дисциплины.</li> <li>2. Объект и предмет регионоведения.</li> <li>3. Историкогеография и источниковедение регионалистики.</li> <li>4. Геополитические теории регионоведения.</li> <li>5. Социальные, экономические и географические теории регионоведения.</li> <li>6. Теория Больших многомерных пространств в регионоведении.</li> <li>7. Методологические основы регионоведения.</li> <li>8. Основные категории регионоведения.</li> <li>9. Предметное поле политической регионалистики.</li> <li>10. Принципы региональной политики в инновационном аспекте.</li> <li>11. Природная среда как фактор регионализма.</li> <li>12. Этнический фактор регионализма.</li> <li>13. Демографический фактор регионализма.</li> <li>14. Расселение как фактор регионализма.</li> <li>15. Конфессиональный фактор регионализма.</li> <li>16. Политико-географический фактор регионализма.</li> <li>17. Социально-экономический фактор регионализма.</li> <li>18. Соотношение понятий «культура», цивилизация», «регионализм».</li> <li>19. Цивилизационные пространства современного мира.</li> <li>20. Организация государственного единства Киевской и удельной Руси.</li> <li>21. Органы регионального управления сословно-представительной монархии Руси.</li> <li>22. Органы регионального управления Российской империей периода абсолютизма.</li> <li>23. Региональное управление Российской империей во второй половине XIX в.</li> <li>24. Органы регионального управления России в начале XX в.</li> <li>25. Экономический фактор в государственном механизме России эпохи монархий.</li> <li>26. Органы регионального управления Россией в межреволюционный период 1917 г.</li> <li>27. Становление и развитие организации государственного единства РСФСР и СССР в период диктатуры пролетариата.</li> <li>28. Эволюция советского федерализма в эпоху социалистического государства рабочих и крестьян.</li> <li>29. Региональная политика социалистического общенародного государства.</li> <li>30. Советский опыт экономического районирования СССР.</li> <li>31. Основы современного экономического районирования России.</li> <li>32. Центральная Россия в региональной структуре РФ</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>32. Северо-Запад России в региональной структуре РФ.<br/> 33. Русский Север в региональной структуре РФ.<br/> 34. Центральное Черноземье в региональной структуре РФ.<br/> 35. Поволжье в региональной структуре РФ.<br/> 36. Северный Кавказ в региональной структуре РФ.<br/> 37. Урал в региональной структуре РФ.<br/> 38. Сибирь в региональной структуре РФ.<br/> 39. Забайкалье и Дальний Восток в региональной структуре РФ.<br/> 40. Территориальная организация хозяйства России в условиях становления рыночных отношений.<br/> 41. Закономерности, принципы и факторы размещения производительных сил России.<br/> 42. Население в системе субъектно-объектных аспектов региональной политики России.<br/> 43. Трудовые ресурсы России и их рациональное использование.<br/> 44. Формирование государственности современной России и суверенизация ее субъектов.<br/> 45. История формирования и функционирование федеральных округов.<br/> 46. Концептуальные основы элитологии и природа региональной политической власти.<br/> 47. Типология политических региональных элит.<br/> 48. Концептуальные основы приграничного сотрудничества и характеристика российских приграничных районов.<br/> 49. Приграничное сотрудничество РФ с зарубежными странами.</p>   |
| УК-1.2         | <p>Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; осуществляет поиск информации по различным типам запросов</p> | <p>Примерные практические задания для зачета:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объясните, какое научное и практическое значение имеет сеть крупных экономических районов. Опишите ее достоинства и недостатки.</li> <li>2. Какие демографические и экономические факторы оказывают наиболее сильное влияние на уровень безработицы в том или ином регионе России (на примере 2-3 регионов).</li> <li>3. Дайте определение экономической зоны (макрорайона). Укажите, какие экономические зоны выделяются в современной России. Опишите их состав и географическое положение, особенности современных социально-экономических проблем и основные направления развития в среднесрочной перспективе.</li> <li>4. Как соотносятся экономическая и физическая география? Каковы общие черты и главные различия экономико-географических и физико-географических объектов?</li> <li>5. Охарактеризуйте макро-, мезо- и микроположение любого административного центра региона – субъекта Российской Федерации.</li> <li>6. Охарактеризуйте географическое положение России. С какими государствами наша страна граничит по суше и по морю?. Изменилось ли, на Ваш взгляд, политико- и экономико-географическое положение России в последние годы?</li> <li>7. Проанализируйте структуру и динамику бюджета г. Магнитогорска (за последние три года). Определите, насколько бюджет города зависит от межбюджетных трансфертов.</li> <li>8. Проанализируйте структуру и динамику бюджета Челябинской области за последние три года. Зависит ли бюджет области от межбюджетных трансфертов.</li> </ol> |
| УК-1.3         | <p>При обработке информации отличает</p>   | <p>Примерный перечень тем комплексной исследовательской работы:</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                | факты от мнений, интерпретаций, оценок, формирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения | <p>1. Особенности развития Центрального региона РФ</p> <p>2. Экономико-географические аспекты развития Волго-Вятского региона Российской Федерации</p> <p>3. Особенности экономического развития Поволжского региона 4. Центрально-Черноземный регион. Особенности развития</p> <p>5. Особенности развития Уральского региона России</p> <p>6. Экономико-географические аспекты Западной Сибири</p> <p>7. Экономико-географические аспекты Восточной Сибири 8. Особенности развития Дальневосточного региона РФ</p> <p>9. Северо-Кавказский регион. Экономический аспект</p> <p>10. Особенности развития Северного региона России</p> <p>11. Экономико-географический аспект развития Северо-Западного региона Российской Федерации</p> <p>«Визитная карточка» экономического района.</p> <p>1. Основные сведения о регионе и его положении на территории страны.</p> <p>2. Составляющие региона (автономные округа, республики, края, области). Историко-географические особенности развития региона (характеристика важнейших этапов развития с точки зрения формирования территории, населения и хозяйства).</p> <p>Хозяйственная оценка природных ресурсов региона</p> <p>В рамках этого блока задача стоит в том, чтобы выявить уровень самообеспеченности основными видами природных ресурсов:</p> <p><input type="checkbox"/> наличие запасов полезных ископаемых (в том числе энергоносителей);</p> <p><input type="checkbox"/> объем добычи и структура добываемого минерального сырья.</p> <p>На этой основе следует выбрать концептуальные подходы к развитию сырьевой базы полезных ископаемых.</p> <p>Для характеристики отдельных видов природных ресурсов применяются следующие показатели. а) Земельные ресурсы. В свою очередь они включают:</p> <p><input type="checkbox"/> качество почв, распределение земельного фонда по природным зонам, структуру землепользователей;</p> <p><input type="checkbox"/> качество сельскохозяйственных угодий региона по типам и видам почв;</p> <p><input type="checkbox"/> распределение земельного фонда по категориям, угодьям и пользователям: всего, в единицах физического объема и в процентах.</p> <p>б) Лесные ресурсы. Для их характеристики применяют следующие показатели:</p> <p><input type="checkbox"/> лесистость территории, преобладающие породы деревьев;</p> <p><input type="checkbox"/> лесорастительные зоны: хвойные, хвойно-широколиственные, смешанные, лиственные; <input type="checkbox"/> запасы лесонасаждений в (га и %) с указанием преобладающих пород (молодняки, средневозрастные, приспевающие, спелые, переспелые).</p> <p>Кроме того необходимо отразить баланс ввоза-вывоза лесорастительного сырья.</p> <p>в) Водные ресурсы. Для характеристики этого блока применяют следующие показатели:</p> <p><input type="checkbox"/> густота речной сети, наличие судоходных рек;</p> <p><input type="checkbox"/> использование воды, млн. куб. м (промышленностью, сельским хозяйством, населением);</p> <p><input type="checkbox"/> процент очистки сточных вод;</p> <p><input type="checkbox"/> рыбные запасы и охотничьи ресурсы, курортно-рекреационные ресурсы;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p><input type="checkbox"/> промысловый запас и возможности улова (добычи) в регионе; важнейшие виды добываемых животных и рыб;</p> <p><input type="checkbox"/> система особо охраняемых природных территорий;</p> <p><input type="checkbox"/> общая площадь заповедников, заказников в процентах к общей площади региона (при научно обоснованной норме 3%).</p> <p>Решение задач экологического регулирования социально-экономического развития региона требует количественной оценки воздействия производственно-хозяйственной деятельности на природную среду. Основой такой оценки могут служить удельные показатели, характеризующие соотношение экономических результатов производственно-хозяйственной деятельности и размеров связанного с ней вмешательства в природную среду, т.е. экологичность производства.</p> <p>Важнейшими факторами экологичности производства являются:</p> <p><input type="checkbox"/> технический уровень производства;</p> <p><input type="checkbox"/> отраслевая структура промышленности и сельского хозяйства, количество и структура потребляемого топлива;</p> <p><input type="checkbox"/> ассортимент производимой продукции.</p> <p>Размещение производства в регионе должно осуществляться в рамках заданных экологических ограничений, в качестве которых могут быть приняты:</p> <p><input type="checkbox"/> лимиты (квоты) годовых объемов выбросов с учетом их поэтапного снижения и доведения до нормального уровня;</p> <p><input type="checkbox"/> лимиты (квоты) предельно допустимого использования (изъятия) природных ресурсов по отдельным территориям и предприятиям, при которых сохраняется экологическое равновесие. Отраслевая структура производства в регионе</p> <p>Она дается в разрезе важнейших взаимосвязанных комплексов, производств: Топливно-энергетический комплекс включает в свой состав энергетику, развитие энергетических сетей. Для этих целей составляется энергетический баланс региона. Последний отражает производство и потребность в энергоресурсах по видам.</p> <p>Машиностроительный и оборотный комплексы. Для их характеристики применяют баланс производства и ввоза-вывоза продукции машиностроительного комплекса. Кроме того, дается перечень крупнейших предприятий ВПК с указанием вида выпускаемой продукции.</p> <p>Комплекс конструкционных материалов включает в свой состав металлургическую, химическую и деревообрабатывающую промышленность.</p> <p>Здесь же указывается номенклатура выпускаемой продукции, крупнейшие предприятия отрасли, баланс ввоза-вывоза готовой продукции.</p> <p>Агропромышленный комплекс. Он характеризуется следующими показателями: объем производства сельскохозяйственной продукции (по видам: растениеводство, животноводство); объем производства промышленности, перерабатывающей продукцию сельского хозяйства (по видам); баланс ввоза-вывоза продукции АПК. Указывается производство сельскохозяйственной продукции на душу населения региона.</p> <p>Комплекс по производству предметов потребления.</p> <p>Легкая промышленность. В состав этого комплекса входят лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность. По нему составляется баланс ввоза-вывоза готовой продукции, материалов, сырья.</p> <p>Транспорт и дорожное хозяйство региона; связь. Задача системы показателей данного комплекса состоит в том, чтобы определить место региона в транспортном комплексе страны. Для этого применяются показатели, характеризующие уровень обеспеченности транспортными средствами, а также трубопроводным транспортом, железными дорогами и автодорогами. Плотность железных и автодорог (км на 1000 кв. км территории).</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>Строительный комплекс. Для его характеристики дается описание крупнейших строительных фирм региона, отражаются годовой объем строительно-монтажных работ, характеризующий возможности комплекса, процент ветхого жилого фонда, а также объем заказов на строительство со стороны бизнеса и домохозяйства.</p> <p>Общая характеристика хозяйства экономического района</p> <p>1. Размеры хозяйства района и уровень его экономического развития (валовой продукт) в сравнении с другими районами.</p> <p>Уровень экономического развития определяется величиной ВВП на душу населения. Экономический рост измеряется темпами прироста ВВП за год (всего или на душу населения):</p> <p>Экономический рост □ Реальный ВВП 2007 г □ Реальный ВВП 2006 г (1) Реальный ВВП 2006 г</p> <p>2. Для экономического роста важное значение имеют как материальные ресурсы (сырье, капитал), так и людские ресурсы (рабочая сила). В контрольной работе необходимо отразить состояние регионального рынка труда. В рамках этой работы необходимо отразить динамику численности трудовых ресурсов за последние годы, показать распределение трудовых ресурсов по видам деятельности и по секторам экономики за последние пять лет.</p> <p>Следует дать характеристику и динамику уровня образования занятого населения региона, процент населения, занятого умственным (физическим) трудом, отразить уровень безработицы.</p> <p>Уровень безработицы □ количество безработных * 100 % (2) численность рабочей силы</p> <p>Агропромышленный комплекс. Он характеризуется следующими показателями: объем производства сельскохозяйственной продукции (по видам: растениеводство, животноводство); объем производства промышленности, перерабатывающей продукцию сельского хозяйства (по видам); баланс ввоза-вывоза продукции АПК. Указывается производство сельскохозяйственной продукции на душу населения региона.</p> <p>Комплекс по производству предметов потребления.</p> <p>Легкая промышленность. В состав этого комплекса входят лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность. По нему составляется баланс ввоза-вывоза готовой продукции, материалов, сырья.</p> <p>Транспорт и дорожное хозяйство региона; связь. Задача системы показателей данного комплекса состоит в том, чтобы определить место региона в транспортном комплексе страны. Для этого применяются показатели, характеризующие уровень обеспеченности транспортными средствами, а также трубопроводным транспортом, железными дорогами и автодорогами. Плотность железных и автодорог (км на 1000 кв. км территории).</p> <p>Строительный комплекс. Для его характеристики дается описание крупнейших строительных фирм региона, отражаются годовой объем строительно-монтажных работ, характеризующий возможности комплекса, процент ветхого жилого фонда, а также объем заказов на строительство со стороны бизнеса и домохозяйства.</p> <p>Общая характеристика хозяйства экономического района</p> <p>1. Размеры хозяйства района и уровень его экономического развития (валовой продукт) в сравнении с другими районами.</p> <p>Уровень экономического развития определяется величиной ВВП на душу населения. Экономический рост измеряется темпами прироста ВВП за год (всего или на душу населения):</p> <p>Экономический рост □ Реальный ВВП 2007 г □ Реальный ВВП 2006 г (1) Реальный ВВП 2006 г</p> <p>2. Для экономического роста важное значение имеют как материальные ресурсы (сырье, капитал), так и людские ресурсы (рабочая сила). В контрольной работе необходимо отразить состояние регионального рынка труда. В рамках этой работы необходимо отразить динамику численности трудовых ресурсов за последние годы, показать распределение трудовых ресурсов по видам деятельности и по секторам экономики за последние пять лет.</p> |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|---|---|---|
|   |   | <p>Следует дать характеристику и динамику уровня образования занятого населения региона, процент населения, занятого умственным (физическим) трудом, отразить уровень безработицы.</p> <p>Уровень безработицы <math>\square</math> количество безработных * 100 % (2) численность рабочей силы</p> <p>В состав рабочей силы входят как занятые так и безработные, но активно ищущие работу. В состав рабочей силы не входят: дети до 16 лет, студенты (дневных отделений), надомники, не работающие пенсионеры, лица, находящиеся в длительной изоляции. Безработица выше естественного уровня (5,5-6 %) влечет за собой крупные экономические и социальные издержки. «Цена» безработицы – потери ВВП.</p> <p>Кроме того, целесообразно отразить нравственное и духовное развитие: уровень преступности, самоубийств, психических расстройств и других социальных аномалий.</p> <p>Необходимо отразить намеченную на будущее государственную региональную политику в области труда и занятости.</p> <p>3. Структура собственности в регионе.</p> <p>Следует указать долю валовой добавленной стоимости, произведенной на приватизированных предприятиях, по отраслям хозяйства: а) промышленность, б) строительство, в) торговля, г) общественное питание, д) бытовое обслуживание, е) другие отрасли.</p> <p>При рассмотрении структуры собственности следует учитывать, что проведенная приватизация государственных предприятий отвечает целям экономической реформы в той степени, в какой она создает более действенные механизмы контроля и ответственности за результаты работы предприятий со стороны новых собственников, так как трудовые коллективы заинтересованы в «проедании» капитала, поскольку их доля дохода, получаемая через заработную плату, во много раз превышает долю, получаемую через дивиденды.</p> <p>4. Финансовые показатели функционирования и развития экономики региона.</p> <p>Основным методом исследования финансовых связей региона является разработка баланса кругооборота финансовых ресурсов в виде сводного финансового баланса региона. Наличие такого баланса позволяет осуществлять контроль за движением всех финансов в регионе и одновременно разрабатывать действенные мероприятия по стимулированию их рационального использования. Сводный финансовый баланс региона должен охватывать все секторы финансового рынка, включая внебюджетные фонды, валютные ресурсы, сбережения населения, ресурсы кредитной системы – коммерческих банков, страховых компаний, инвестиционных фондов. Сводный финансовый баланс региона должен стать инструментом глубокого анализа финансового потенциала, который позволит выявить имеющиеся резервы, более активно мобилизовать инвестиции и использовать их с максимальной эффективностью на приоритетных направлениях.</p> <p>5. Особые экономические зоны региона.</p> <p>6. Рассчитать эффективность освоения отраслей в регионе, используя научные методы регионоведения.</p> |
| <p><b>УК-2</b> – Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> |   |   |
| <p><b>Проведение</b></p>  |   |   |
| УК-2.1  | <p>Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> | <p><b>Перечень вопросов для подготовки к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие, признаки государства</li> <li>2. Конституция Российской Федерации – основной закон государства.</li> <li>3. Форма правления Российской Федерации.</li> <li>4. Система органов государственной власти в Российской Федерации.</li> <li>5. Президент Российской Федерации.</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>6. Федеральное Собрание Российской Федерации.<br/> 7. Правительство Российской Федерации.<br/> 8. Система судов в Российской Федерации.<br/> 9. Особенности федеративного устройства России.<br/> 10. Понятие и сущность права.<br/> 11. Источники права.<br/> 12. Система законодательства Российской Федерации. Нормативно-правовые акты, их виды.<br/> 13. Отрасли российского права.<br/> 14. Правонарушение: понятие, признаки, виды ответственности.<br/> 15. Юридическая ответственность, понятие и виды.<br/> 16. Правоспособность и дееспособность физических лиц.<br/> 17. Юридические лица: понятие, виды, особенности создания и прекращения деятельности.<br/> 18. Гражданско-правовые сделки, их виды, формы и условия действительности.<br/> 19. Понятие права собственности. Вещные права лица, не являющегося собственником.<br/> 20. Основания приобретения права собственности.<br/> 21. Основания прекращения права собственности.<br/> 22. Виды гражданско-правовых договоров и способы обеспечения их исполнения.<br/> 23. Наследование по закону и по завещанию.<br/> 24. Заключение брака.<br/> 25. Прекращение брака. Признание брака недействительным.</p> <p><b>Примерные тесты:</b></p> <p>1. Органы законодательной власти в России подразделяются на две категории<br/> – федеральные и региональные<br/> – федеральные и муниципальные<br/> – общие и специальные<br/> – полномочные и региональные</p> <p>2. Единственным критерием отграничения административного правонарушения от преступления является<br/> – степень общественной опасности<br/> – форма вины<br/> – объект посягательства<br/> – объективная сторона административного правонарушения</p> |
| УК-2.2         | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм                              | <p><b>Примерные практические задания:</b><br/> Составьте текст завещания, включив следующие условия:<br/> - несколько наследников<br/> - одного наследника по закону лишить наследства<br/> - определить завещательное возложение<br/> - определить завещательный отказ</p>  |
| УК-2.3         | Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их | <p><b>Примерные практические задания</b><br/> Используя статьи Конституции Российской Федерации, сосчитайте количество субъектов Российской Федерации: республик, краёв, областей, автономных округов, автономных областей, городов федерального значения.<br/> Укажите, какие новые субъекты Российской Федерации появились за последнее время.</p>   |

| Код индикатора                | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|-------------------------------|--|--|
|                               | использования и/или совершенствования  | Аргументируйте свой ответ со ссылкой на статьи Конституции РФ.   |
| <b>Социальное партнерство</b> |  |  |
| УК-2.1                        | Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта | <b>Вопросы для подготовки к зачету</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание социального партнерства</li> <li>2. Базовые категории в теории социального партнерства</li> <li>3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</li> <li>4. Социальное партнерство в сфере занятости населения</li> <li>5. Социальное партнерство в сфере образования</li> <li>6. Социальное партнерство в третьем секторе</li> <li>7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы</li> <li>8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России</li> <li>9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства</li> <li>10. Зарубежные модели социального партнерства</li> <li>11. Социальное партнерство в России</li> <li>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.</li> <li>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.</li> <li>14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</li> <li>15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</li> <li>16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</li> <li>17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.</li> <li>18. Право на забастовку и его ограничения.</li> <li>19. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</li> <li>20. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</li> <li>21. Управление психологическим климатом в команде.</li> <li>22. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</li> <li>23. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</li> <li>24. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</li> <li>25. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</li> </ol> |
| УК-2.2                        | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм   | <b>Практические задания:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства.</li> <li>2. Ответственность в социальном партнерстве: правовое регулирование, недостатки, направления совершенствования. Изучение норм об ответственности, практики применения норм об ответственности (составы, размер штрафов, сроки привлечения, процедура).</li> <li>3. Анализ текста коллективного договора для участия в совместном обсуждении на семинаре.</li> </ol>  |
| УК-2.3                        | Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их                        | <b>Практические задания:</b><br>деловая игра, решение задач, разбор кейсов, направленных на решение задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений  |

| Код индикатора                | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|-------------------------------|---|---|
|                               | использования и/или совершенствования   |   |
| <b>Проектная деятельность</b> |   |   |
| УК-2.1                        | <p>Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> | <p><b>Примерные темы аудиторных практических работ</b><br/> АПР №1 «Организация группового проекта»<br/> АПР №2 «Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией»<br/> АПР №3 «Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости»<br/> АПР №4 «Выполнение проекта»</p> <p><b>Примерные индивидуальные домашние задания (ИДЗ):</b><br/> <b>ИДЗ № 1. Проектирование как целостный процесс</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> 1. Изучить категориальный аппарат.<br/> 2. Доработать материалы лекции.<br/> 3. Подготовиться к работе на лекции по теме 1.</p> <p><b>ИДЗ № 2. Историко-культурные источники развития проектирования. Технология управления проектной деятельности. Проектная деятельность как средство развития умений и навыков</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> 1. Изучить категориальный аппарат.<br/> 2. Доработать материалы лекции.<br/> 3. Подготовиться к работе на лекции по теме 2.</p> <p><b>ИДЗ №3. Проектирование нового содержания технологий, методик обучения. Субъекты проектной деятельности. Логика организации проектной деятельности в образовательном процессе</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> 1. Изучить категориальный аппарат.<br/> 2. Доработать материалы лекции.<br/> 3. Подготовиться к работе на лекции по теме 3.</p> <p><b>ИДЗ №4. Индивидуальный проект</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> 1. Изучить категориальный аппарат.<br/> 2. Доработать материалы лекции.<br/> 3. Подготовиться к работе на лекции по теме 4.</p> <p><b>ИДЗ №5. Организация группового проекта</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> 1. Изучить категориальный аппарат.<br/> 2. Доработать материалы лекции.<br/> 3. Подготовиться к работе на лекции по теме 5.</p> <p><b>ИДЗ №6. Подготовительный этап для обеспечения проектной деятельности</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> Изложение результатов работы над индивидуальным проектом через статью. Написание статьи по результатам работы над индивидуальным проектом.</p> <p><b>ИДЗ №7. Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией</b><br/> Задание для самостоятельной работы:<br/> Найти информацию по теме проекта. Провести сравнительный анализ поиска информации над проектом.</p> <p><b>ИДЗ №8. Формирование навыков оценки получаемой информации</b></p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>Задание для самостоятельной работы:<br/>Изучить: Терминологию проектирования (варьируется в зависимости от профиля). Профессиональный язык. Систематизацию материалов теоретического обеспечения проекта. Качество изобразительного материала, клипарты. Изображения для полиграфического воспроизведения. Качество и разрешение файла.</p> <p><b>ИДЗ № 9. Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости»</b><br/>Подготовить и представить результат участия в конкурсах или выставках.</p> <p><b>ИДЗ №10. Выполнение проекта</b><br/>Подготовиться к публичной защите индивидуального проекта</p>   |
| УК-2.2         | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм | <p><b>Перечень теоретических вопросов для самостоятельного изучения</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бизнес-план инвестиционного проекта.</li> <li>2. Выбор руководителя проекта: основные требования.</li> <li>3. Жизненный цикл проекта.</li> <li>4. Завершение и оценка проекта.</li> <li>5. Историческая последовательность становления проектного управления.</li> <li>6. Классификация проектов.</li> <li>7. Командообразование в проектном менеджменте.</li> <li>8. Контроль и регулирование в управлении проектами.</li> <li>9. Маркетинг проекта.</li> <li>10. Антикоррупционная экспертиза проекта.</li> <li>11. Менеджмент качества проекта.</li> <li>12. Методологические подходы к управлению проектами.</li> <li>13. Методы управления проектами.</li> <li>14. Новые методы управления материально-техническим обеспечением – логистика.</li> <li>15. Организационные структуры управления проектами.</li> <li>16. Организация офиса проекта.</li> <li>17. Организация эффективной деятельности команды проекта.</li> <li>18. Основные понятия проектного менеджмента.</li> <li>19. Основные требования к проектам. Проблемы обеспечения качества проекта.</li> <li>20. Основные этапы развития проектной группы.</li> <li>21. Особенности проектного менеджмента в современных российских условиях.</li> <li>22. Отбор рабочей группы для проекта.</li> <li>23. Перспективы использования метода проектного финансирования в России.</li> <li>24. Планирование необходимых ресурсов.</li> <li>25. Правовые аспекты управления проектами.</li> <li>26. Процесс целеполагания. Построение «Дерева целей» проекта.</li> <li>27. Психологические аспекты управления командой проекта.</li> <li>28. Развитие проектного управления в истории и практике мирового менеджмента.</li> <li>29. Развитие проектного управления в истории и практике отечественного менеджмента.</li> <li>30. Разработка концепции проекта.</li> <li>31. Риски в проектном управлении.</li> <li>32. Смета проекта: методика составления.</li> </ol> |

| Код индикатора            | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---------------------------|---|--|
|                           |   | 33. Современная концепция маркетинга в управлении проектами.<br>34. Современные методы управления рисками проекта.<br>35. Современные программные продукты в области управления проектами.<br>36. Социально-психологические аспекты эффективного управления проектом.<br>37. Социально-психологический “портрет” эффективного руководителя проекта.<br>38. Бизнес-план инвестиционного проекта.<br>39. Выбор руководителя проекта: основные требования.<br>40. Жизненный цикл проекта.<br>41. Завершение и оценка проекта.<br>42. Историческая последовательность становления проектного управления.<br>43. Классификация проектов.<br>44. Командообразование в проектном менеджменте.<br>45. Контроль и регулирование в управлении проектами.<br>46. Маркетинг проекта.<br>47. Антикоррупционная экспертиза проекта.<br>48. Менеджмент качества проекта.<br>49. Методологические подходы к управлению проектами.<br>50. Методы управления проектами.<br>51. Новые методы управления материально-техническим обеспечением – логистика.<br>52. Организационные структуры управления проектами.<br>53. Организация офиса проекта.<br>54. Организация эффективной деятельности команды проекта.<br>55. Основные понятия проектного менеджмента. |
| УК-2.3                    | Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования | <b>Темы рефератов</b><br>1. Понятие проектной деятельности. Характерные черты метода проекта.<br>2. Специфика организации проектной деятельности в образовании.<br>3. Роль проектной деятельности в условиях внедрения новых стандартов и реализации компетентностного подхода в образовании.<br>4. Становление и развитие метода проектов в образовании за рубежом.<br>5. Становление и развитие проектной деятельности в России<br>6. Критерии и требования к выбору темы проекта.<br>7. Формулировка темы, целей и задач проекта. Понятие гипотезы.<br>8. Классификации и типология проектов.<br>9. Основные этапы организации проектной деятельности. Пять «П» проектной деятельности.<br>10. Определение «продукта» проектной деятельности. Внешние и внутренние продукты проектной деятельности.<br>11. Проектная и исследовательская деятельность: общее и особенное.<br>12. Правила оформления проектной документации и законченного проекта.<br>13. Виды презентаций проекта и требования к их оформлению.<br>14. Публичная защита проекта и требования к ней.<br>15. Методы и критерии оценивания проектов   |
| <b>Теория организации</b> |   |  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
| УК-2.1         | <p>Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические вопросы, тесты <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность понятия «организация»</li> <li>2. Теория организации и её место в системе научных знаний</li> <li>3. Эволюция взглядов на организацию</li> <li>4. Основопологающие идеологии организации</li> <li>5. Законы организации и их классификация</li> <li>6. Основопологающие законы организации</li> <li>7. Менее важные законы организации</li> <li>8. Специфические законы социальной организации</li> <li>9. Принципы организации и их классификация</li> <li>10. Принципы структуризации</li> <li>11. Принципы процессуализации</li> <li>12. Принципы статического и динамического состояния организаций</li> <li>13. Принципы рационализации</li> <li>14. Процесс организации, его структурные элементы</li> <li>15. Объекты и субъекты организаторской деятельности</li> <li>16. Организация как система</li> <li>17. Разновидности организаций</li> <li>18. Организационно-правовые формы организаций</li> <li>19. Формы интеграции хозяйственных организаций</li> <li>20. Социальная организация, понятие, черты, классификация</li> <li>21. Хозяйственные организации: понятие, функции, классификация</li> <li>22. Жизненный цикл организации</li> <li>23. Внутренняя среда организации, её составляющие</li> <li>24. Внешняя среда организации, взаимодействие организации с внешней средой</li> <li>25. Организация и управление</li> <li>26. Самоорганизация и самоуправление</li> <li>27. Строение организации</li> <li>28. Организационные структуры управления. Типы организационных структур</li> <li>29. Организационная культура: понятие, элементы и функции</li> <li>30. Методы формирования и развития организационной культуры</li> <li>31. Взаимодействие человека и организации</li> <li>32. Организационные полномочия, их виды, механизм распределения</li> <li>33. Личностный аспект взаимодействия человека и организации</li> <li>34. Коммуникации в организации: понятие, значение, виды, структура.</li> <li>35. Организационное проектирование: понятие и особенности</li> <li>36. Этапы и методы организационного проектирования</li> <li>37. Проектирование организационных структур</li> <li>38. Организационные изменения и преобразования</li> <li>39. Причины сопротивления организационным изменениям и пути их преодоления</li> <li>40. Будущее социальной организации</li> </ol> </li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
|----------------|--|---|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------------------|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|--------|--|--|--|--|
| УК-2.2         | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм | <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Провести оценку эффективности инвестиций в соответствии с приведенными ниже условиями. Сформировать денежный поток для инвестиционного проекта, если предполагаемый объем инвестиций - 1 460 тыс. р. Инвестиционная фаза проекта - 1 год, эксплуатационная фаза рассчитывается исходя из срока полезного использования оборудования (10 лет). Мощность приобретаемого оборудования - 400 единиц продукции в год. В первый год годовой объем производства - 50 % от проектной мощности, во второй и последующие - 100 %. Цена готового изделия без налога на добавленную стоимость - 4,5 тыс. р., себестоимость единицы продукции (без амортизационных отчисления) - 3,7 тыс. р. Ставка дисконтирования 12%. Рассчитайте чистый дисконтированный доход за 10 лет, индекс рентабельности инвестиций, внутреннюю норму доходности, срок окупаемости инвестиций. Оценить, выгоден ли проект, сравнив сумму доходов и инвестиций. Для решения задачи необходимо заполнить таблицу и построить график срока окупаемости инвестиций.</p> <table border="1" data-bbox="882 614 2058 1155"> <thead> <tr> <th>Период</th> <th>Приток/отток ден.средств</th> <th>Денежный поток нарастающим Итогом</th> <th>Дисконтированный поток</th> <th>Дисконтир. поток нарастающим итогом</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10 год</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Практические задания</p> <p>Задание 1. Определите, являются ли организациями следующие объекты? Обоснуйте свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – автомобиль;</li> <li>• – компания «Магинфо»;</li> <li>• – стая перелетных птиц;</li> <li>• – камень;</li> </ul> | Период                 | Приток/отток ден.средств            | Денежный поток нарастающим Итогом | Дисконтированный поток | Дисконтир. поток нарастающим итогом | 0 год |  |  |  |  | 1 год |  |  |  |  | 2 год |  |  |  |  | 3 год |  |  |  |  | 4 год |  |  |  |  | 5 год |  |  |  |  | 6 год |  |  |  |  | 7 год |  |  |  |  | 8 год |  |  |  |  | 9 год |  |  |  |  | 10 год |  |  |  |  |
| Период         | Приток/отток ден.средств   | Денежный поток нарастающим Итогом   | Дисконтированный поток | Дисконтир. поток нарастающим итогом |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 0 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 1 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 2 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 3 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 4 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 5 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 6 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 7 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 8 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 9 год          |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |
| 10 год         |  |   |                        |                                     |                                   |                        |                                     |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |       |  |  |  |  |        |  |  |  |  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• – поликлиника;</li> <li>• – кондиционер;</li> <li>• – семья;</li> <li>• – группа студентов;</li> <li>• – организм человека;</li> <li>• –</li> </ul> <p>Задание 2. Среди факторов внутренней среды выберите те, которые не в река.</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>Задание 1. Определите, являются ли организациями следующие объекты? Обоснуйте свой выбор:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – автомобиль;</li> <li>• – компания «Магинфо»;</li> <li>• – стая перелетных птиц;</li> <li>• – камень;</li> <li>• – поликлиника;</li> <li>• – кондиционер;</li> <li>• – семья;</li> <li>• – группа студентов;</li> <li>• – организм человека;</li> <li>• – река.</li> </ul> <p>Задание 2. Среди факторов внутренней среды выберите те, которые не в на эффективность работы предприятия, обоснуйте свой ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – технология производства;</li> <li>• – организация производства и труда;</li> <li>• – структура организации;</li> <li>• – компетентность руководителя предприятия;</li> <li>• – система оплаты труда.</li> </ul> <p>Задание 3. Рассмотрите свою студенческую группу как социальную организацию. Выделите основные этапы жизненного цикла этой организации. На каком этапе она находится сейчас? Можно ли сделать прогноз по дальнейшим этапам ее жизненного цикла?</p> <p>Задание 4. Выберите организацию. Сформулируйте цели и задачи управления организацией. Спроектируйте систему управления этой организацией. Какие подсистемы и элементы может включать в себя система управления организацией, дайте им характеристику. Охарактеризуйте субъекты и объекты управления в вашей</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>организации.</p> <p>Задание 5. Рассмотрите выбранную вами организацию как совокупность пяти подсистем внутренней среды, составляющих структуру организации: управляющей, обеспечивающей, преобразующей, сбытовой и обслуживающей. Каковы основные функции каждой из этих подсистем? Какие подразделения или отдельные должности могут входить в каждую из этих подсистем?</p> <p>Заполните табл. 1. Выскажите свое мнение о том, как скажется удаление каждой из подсистем на эффективности функционирования организации.</p> <p>Задание 6. Организационно-правовые формы коммерческих предприятий различаются по способу формирования капитала, механизму распределения прибыли и мерой ответственности по обязательствам. Охарактеризуйте в табл.1 по этим признакам основные организационно-правовые формы предприятий.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>   |
| УК-2.3         | <p>Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</p> | <p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Задание 1. Вам надо создать собственную организацию. Определите ее название, вид деятельности, продукцию, которую собираетесь выпускать, или услуги, которые будете оказывать. Можно ли отнести вашу организацию к хозяйственной? Обоснуйте свой ответ.</p> <p>Задание 2. Спроектируйте организационную структуру вашей организации. Какими принципами вы будете руководствоваться при формировании структуры организации (количественный, временной, технологический, профессиональный, функциональный, дивизиональный, матричный или др.)? Определите перечень функциональных подразделений организации, перечень функциональных задач и полномочий, которыми обладают данные подразделения или специалисты. Разграничьте полномочия между сотрудниками одного из функциональных подразделений. Как спроектированная вами оргструктура будет соотноситься с организационной культурой? Обоснуйте свой выбор.</p> <p>Задание 3. Рассмотрите типовые ситуации. Какие условия эффективного взаимодействия субъекта и объекта управления в них не были соблюдены? Какие действия необходимо предпринимать для обеспечения условий гармоничного взаимодействия субъектов и объектов управления?</p> <p>1) Человек, сам по себе умный и способный, становится руководителем в той области деятельности, в которой плохо разбирается. Решения, принимаемые им, чаще всего бывают малопонятными для подчиненных или не в полной мере учитывают специфику деятельности организации. Следствием является то, что подчиненные не могут трудиться с полной отдачей.</p> <p>2) Руководитель и подчиненный люди разных темпераментов, характеров, у них различная система ценностей и представлений о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо». На почве психологической несовместимости на определенном этапе начались конфликты, которые стали оказывать негативное влияние на результаты работы.</p> <p>3) Руководитель организации, имея заместителей и руководителей линейных подразделений, все властные полномочия замыкает на себе, решает все вопросы сам, не предоставляя самостоятельности нижестоящим руководителям. Так как организация большая, первый руководитель не всегда может предусмотреть все необходимые действия в конкретных ситуациях из-за удаленности от места событий, незнания деталей, интересов подразделений, возможных реакций, особенно в непредвиденных ситуациях и обстоятельствах. Поэтому принят</p> <p>4) Личные цели руководителя в организации не совпадают и не соответствуют личным целям и объективным производственным задачам подчиненного, поэтому подчиненный не готов следовать поступающим командам и распоряжениям.</p> <p>Задание 4. Определите, какая модель взаимодействия человека и организационного окружения реализуется в</p> |

| Код индикатора                  | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|---------------------------------|----------------------------------|---|
|                                 |                                  | <p>вузе, обозначьте ее графически, обоснуйте, результативна ли с вашей точки зрения эта модель.</p> <p>Задание 5. Определите, какую систему мотивации деятельности ваших сотрудников вы будете использовать в своей организации. Опишите, как вы будете стимулировать инициативу работников? Какую заработную плату будете платить сотрудникам? От чего она будет зависеть? Могут ли ваши сотрудники рассчитывать на проценты или комиссионные от прибыли?</p> <p>Задание 6. Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования сильной корпоративной культуры предприятия.</p> <p>1) Девиз одной из авиакомпаний – «самая дружелюбная авиакомпания в мире». Служащие целиком оправдывают такое звание и пребывают в восторге от своей работы. Например, стюардессы не обязаны носить строгую форму. Наоборот, поощряется, чтобы они одевали розовые и оранжевые пиджаки, мини-юбки и модные туфли. Сотрудников специально настраивают, чтобы они не прятали свою индивидуальность, а вели себя естественно. Например, пилоты, вылетая в Лос-Анджелес, могут сказать пассажирам: «Пристегнитесь, ребята, мы вылетаем в город потерянных зарплат». Надо ли говорить о том, что клиенты обожают такую компанию, а многие её бывшие служащие до сих пор вспоминают о своем работодателе.</p> <p>2) В корпорации 3М, культивирующей пример героев, разрабатывали и в конце концов разработали проекты, изначально похороненные высшим руководством компании. Однажды одного из работников уволили за то, что он настаивал на внедрении нового продукта даже после того, как его начальник сказал ему: «Плохая идея. Мы не будем её реализовывать!» Даже после своего увольнения он не ушел с работы. Вечерами он оставался в пустом кабинете и работал над «бесперспективным проектом». В конце концов его восстановили на работе, идея, предложенная им, имела большой успех, он был назначен на должность вице-президента. Пример данного героя нашел отражение в корпоративной культуре этой компании: «Будь настойчив в том, во что сам веришь».</p> <p>3) В компании, которая является мировым лидером в области производства автомобильных масел и продуктов для сервиса, организовано соревнование с последующей церемонией награждения победителей. Это подчеркивает важность быстрого и качественного обслуживания клиентов. Соревнование заключается в том, что все действия, связанные с заменой автомобильного масла в машине, должны быть выполнены в течение 8 минут. Церемония награждения представляет большой интерес. Участники соревнования прибывают на шикарном белом лимузине, проходят по красной ковровой дорожке, встречаемые радостными криками толпы и музыкой джазового ансамбля.</p> <p>4) Водной торговой компании руководство способствует распространению легенды о том, что один покупатель умудрился получить компенсацию за некачественную автомобильную покрышку, при том, что эта компания вовсе не выпускает автомобильные покрышки. Эта легенда лишней раз подтверждает политику компании, направленную на то, что претензии клиентов выполняются без вопросов и в компании неукоснительно соблюдается правило: «Клиент всегда прав».</p> <p>Задание 7. Опишите свою хозяйственную организацию (предприятие), отвечая на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Для чего вы создаете свою хозяйственную организацию?</li> <li>2. Каким будет ваше предприятие по целям создания и функционирования. По форме собственности?</li> <li>3. К какой сфере деятельности и отрасли экономики относится предприятие?</li> </ol> |
| <b>Антикризисное управление</b> |                                  |   |
| УК-2.1                          | Определяет круг задач в рамках   | Перечень тем для подготовки к экзамену по дисциплине «Антикризисное управление»:  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                | <p>поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p> | <p>1. 1. Какова технология сбора исходной информации для диагностирования состояния предприятия?</p> <p>2. Какие существуют характеристики структуры баланса предприятия?</p> <p>3. Как использовать в процессе диагностирования состояния предприятия информацию об изменениях конъюнктуры рынка?</p> <p>4. Что такое интегральные балльные оценки тестирования состояния предприятия?</p> <p>5. Как оценить риск ошибок в диагностировании состояния   предприятия и как его уменьшить?</p> <p>6. Как проводится классификация состояний предприятий по критерию глубины и состоятельности?</p> <p>7. Какая методика оценки финансового состояния предприятия применяется в анализе его несостоятельности?</p> <p>8. Как организовать выполнение функции диагностирования состояния на предприятии?</p> <p>9. В чем сущность методики оценки технико-экономического состояния предприятия в анализе его несостоятельности?</p> <p>10. Как выявить «болезни» предприятия с помощью имеющегося инструментария диагностики?</p> <p>11. В чем сущность методики анализа финансовой устойчивости предприятия? 12. Какова технология выявления симптомов «болезни» предприятия с помощью установленных индикаторов?</p> <p>13. Каковы основные симптомы финансовой несостоятельности предприятия, которые можно увидеть из баланса?</p> <p>14. В каких направлениях необходимо совершенствовать нормативную базу диагностирования состояния предприятия?</p> <p>Проверочный тест:</p> <p>1. Финансовая диагностика предприятия – это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> процесс оценки состояния его бизнес-процессов на предмет соответствия их качественных и количественных параметров предварительно установленным критериям и показателям с целью выявления в динамике факторов и симптомов тех явлений, которые представляют угрозу достижению тактических задач и стратегических целей</li> <li>• <input type="checkbox"/> комплекс мер, направленных на устранение негативных явлений и определение наиболее эффективных способов их реализации</li> <li>• <input type="checkbox"/> установление «диагноза» на дату завершения исследования и заключение о его состоянии на перспективу</li> <li>• <input type="checkbox"/> получение объективных данных о работе предприятия внешними пользователями</li> </ul> <p>2. Целью оценки финансового состояния предприятия является</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> оценка состояния бизнес-процессов на предмет соответствия их качественных и количественных параметров предварительно установленным критериям и показателям</li> <li>• <input type="checkbox"/> определение комплекса мер, направленных на устранение негативных явлений и определение наиболее эффективных способов их реализации</li> <li>• <input type="checkbox"/> установление «диагноза» на дату завершения исследования и заключение о его состоянии на перспективу</li> </ul> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> получение объективных данных о работе предприятия внешними пользователями</li> </ul> <p>3. Основным источником данных для диагностики финансового состояния предприятия служит</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> бухгалтерский баланс;</li> <li>• <input type="checkbox"/> отчет о прибылях и убытках;</li> <li>• <input type="checkbox"/> отчет о движении денежных средств;</li> <li>• <input type="checkbox"/> все ответы верны</li> </ul> <p>4. Финансовая устойчивость – это</p> <p><input type="checkbox"/> стабильность финансового положения организации, обеспечиваемая достаточной долей собственного капитала в составе источников финансирования</p> <p>способность предприятия превращать свои активы в денежные средства, что означает способность своевременно и в полном объеме рассчитываться по своим долгам.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> уровень отдачи затрат на производство и реализацию продукции и степень использования средств в процессе производства продукции (работ, услуг).</li> <li>• <input type="checkbox"/> это вероятность возникновения убытков в результате недостатков или просчетов во внутренних процессах предприятия</li> </ul> <p>5. Ликвидность – это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> стабильность финансового положения организации, обеспечиваемая достаточной долей собственного капитала в составе источников финансирования</li> <li>• <input type="checkbox"/> способность предприятия превращать свои активы в денежные средства, что означает способность своевременно и в полном объеме рассчитываться по своим долгам</li> <li>• <input type="checkbox"/> уровень отдачи затрат на производство и реализацию продукции и степень использования средств в процессе производства продукции (работ, услуг).</li> <li>• <input type="checkbox"/> это вероятность возникновения убытков в результате недостатков или просчетов во внутренних процессах предприятия</li> </ul> <p>6. Рентабельность – это</p> <p>потенциальная возможность влиять на прибыль компании, путем изменения структуры себестоимости и объем производства</p> <p>7. Финансовый леверидж – это</p> <p>это дополнительный «бонус», получаемый предприятием в момент появления заемных средств, и позволяющий получить дополнительную прибыль на собственный капитал</p> <p>себестоимости и объем производства.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> изменение выручки от продаж по отношению к изменению прибыли</li> <li>• <input type="checkbox"/> это управление реальными деньгами в реальном режиме времени</li> </ul> <p>. Выполнить финансовую диагностику предприятия по данным таблицы. Оценить финансовую устойчивость предприятия.</p> <p>Исходные данные:</p> <p>Наименование показателя на 01.01.20__ на 01.04.20__ на 01.07.20__</p> <p>Собственный капитал, ден. ед. 41121245 38122732 38765576</p> <p>Долгосрочные обязательства, ден. ед. 0 0 0</p> <p>Текущие обязательства, ден. ед. 12977657 14746046 15141807</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>Необоротные активы, ден. ед. 47592033 47581413 41550334<br/> Производственные запасы, ден. ед. 317871 319616 346366<br/> Незавершенное производство, ден. ед. 219979 220958 306443<br/> Авансы поставщикам, ден. ед. 316226 314456 359035</p> <p>2. Имеются следующие данные:<br/> денежные средства – 70 тыс. руб.;<br/> краткосрочные финансовые вложения – 28 тыс. руб.;<br/> дебиторская задолженность – 130 тыс. руб.;<br/> основные средства – 265 тыс. руб.;<br/> нематериальные активы – 34 тыс. руб.;<br/> производственные запасы – 155 тыс. руб.,<br/> кредиторская задолженность – 106 тыс. руб.,<br/> краткосрочные кредит банка – 95 тыс. руб.;<br/> долгосрочные кредиты – 180 тыс. руб.</p> <p>Определите коэффициент текущей ликвидности, коэффициент срочной ликвидности, коэффициент абсолютной ликвидности.</p> <p>3. Платежеспособность предприятия характеризуется следующими значениями коэффициентов:<br/> -коэффициент абсолютной ликвидности -0,3<br/> -коэффициент срочной ликвидности – 1,4<br/> -коэффициент текущей платежеспособности – 3,0</p> <p>Текущие активы предприятия составляют 2500 ден. ед. Какова величина запасов предприятия?</p>  |
| УК-2.2         | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм | <p>Задание. Располагая собственным капиталом в 60 тыс. руб. предприятие для выхода из кризиса решило существенно увеличить объем своей хозяйственной деятельности за счет привлечения заемного капитала. Коэффициент валовой рентабельности активов (без учета расходов по оплате процента за кредит) составляет 10%. Минимальная ставка процента за кредит (ставка без риска) составляет 8%. Необходимо определить, при какой структуре капитала будет достигнут наивысший уровень финансовой рентабельности предприятия.</p> <p>Задание.</p> <p>Проведите разложение ROE компании ПАО «Магнит» по модели Дюпон, за период с 20--- по 20--- год, используя данные финансовой отчетности компании и ее годовых отчетов. Проанализируйте динамику показателей. Используя формулу Дюпона, определите, какой фактор имеет большее влияние на рентабельность собственного капитала компании: рентабельность продаж, оборачиваемость активов или мультипликатор собственного капитала. Основываясь на результатах проведенной оценки, составьте аналитическое заключение, в котором охарактеризуйте и аргументируйте практику применения модели Дюпон, определите ее преимущества и недостатки.</p> <p>Задание. На складах одной из крупных компьютерных фирм скопилось зн количество непроданных персональных компьютеров, что отрицательно сказывалось на рентабельности производства. Руководство фирмы поставило задачу резко сократить количество непроданных компьютеров. Аналитической группой было сгенерировано несколько альтернативных вариантов решения этой проблемы, среди которых было отобрано два основных:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значительное снижение отпускной цены.</li> </ol> |

| Код индикатора              | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|-----------------------------|---|--|
|                             |   | <p>2. Обновление упаковки и заметное повышение продажной цены.</p> <p>Задание: определите в общих чертах характер развития ситуации по первому и по второму сценариям. Какой сценарий развития ситуации вы считаете более предпочтительным?</p> <p>Задание. Составить отчет о прибылях и убытках за отчетный год (в тыс. руб.) компании А по следующим данным. Расходы по обычным видам деятельности при объеме продаж в 6800 тыс. руб. составляют: себестоимость проданной продукции – 3990, управленческие расходы – 1020, коммерческие расходы – 408. Расходы по обслуживанию долга – 154. Доходы и расходы по продаже недоамортизированных объектов основных средств составляют соответственно 120 и 180. Штрафы, пени, неустойки признаны поставщиками и получены в сумме 99, признаны и уплачены компанией А в сумме 109. Налог на прибыль составляет 410. В отчетном году в связи с нарушением порядка расчетов с бюджетом компанией А были уплачены штрафы в размере 56 тыс. руб.</p>  |
| УК-2.3                      | Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования | <p>Оценить степень риска предприятия; предложить мероприятия для стабилизации деятельности предприятия.</p> <p>Таблица 1 см. в РПД</p> <p>R=0...1 – невозможность выполнять обязательства и нормально функционировать. R=1...30 – высокая степень риска выхода на рынок с новым товаром.</p> <p>R=31...55 – умеренно высокая степень риска выхода на рынок с новым товаром.</p> <p>R=56...76 – умеренно низкая степень риска выхода на рынок с новым товаром с минимальными затратами.</p> <p>R=77...100 – низкая степень риска выхода на рынок с новым товаром с минимальными затратами и быстрой окупаемостью.</p> <p>Задача по определению риска</p> <p>По исходным данным о деятельности двух предприятий (таблица 2) установить, какому риску подвергаются эти предприятия и у кого из них возможны большие расходы. Таблица 2. см. в РП</p>  |
| <b>Управление проектами</b> |   |  |
| УК-2.1                      | Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта                | <p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Роль планирования деятельности предприятия в условиях рынка</li> <li>2 Система планов промышленного предприятия</li> <li>3 Общеэкономическое понимание планирования производственной деятельности предприятия</li> <li>4 Производственная мощность</li> <li>5 Стратегический план промышленного предприятия</li> <li>6 Порядок планирования производственной мощности в годовом плане</li> <li>7 Степень неопределенности в планировании производства в рыночных условиях</li> <li>8 Показатели и разделы производственной программы предприятия</li> <li>9 Исходные данные для разработки производственной программы</li> <li>10 Расчет экономической эффективности мероприятий по техническому развитию</li> <li>11 Принципиальная схема разработки плана технического развития предприятия</li> <li>12 Перспективное планирование развития производственной мощности</li> <li>13 Планирование как функция управления. Сущность процесса планирования.</li> <li>14 Планирование производственных запасов промышленного предприятия</li> <li>15 Виды планирования – стратегическое, оперативное, долгосрочное и краткосрочное</li> <li>16 Стратегическое планирование: цель, характер, структура и этапы</li> </ol> |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|---|--|---|
|   |  | 17 Основные методы планирования и прогнозирования, их классификация   |
| УК-2.2  | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм   | Перечень теоретических вопросов к экзамену:<br>1. Информационные технологии в проекте. Программные средства для управления проектами.<br>2. Программы для планирования и управления проектами Microsoft Project, Project Libre<br>Практическое задание к контрольной работе №3:<br>Разработать проект и оценить его эффективность с помощью программы для планирования и управления проектами Project Libre   |
| УК-2.3  | Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования                                    | Практическое задание к экзамену:<br>Разработать проект и оценить его эффективность  |
| <b>УК-3 – Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b> |  |   |
| <b>Социальное партнерство</b>   |  |   |
| УК-3.1  | Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы | <b>Вопросы для подготовки к зачету</b><br>1. Сущность и содержание социального партнерства<br>2. Базовые категории в теории социального партнерства<br>3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве<br>4. Социальное партнерство в сфере занятости населения<br>5. Социальное партнерство в сфере образования<br>6. Социальное партнерство в третьем секторе<br>7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы<br>8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России<br>9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства<br>10. Зарубежные модели социального партнерства<br>11. Социальное партнерство в России<br>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.<br>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.<br>14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.<br>15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.<br>16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.<br>17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.<br>18. Право на забастовку и его ограничения.<br>19. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.<br>20. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.<br>21. Управление психологическим климатом в команде.<br>22. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности |

| Код индикатора                | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|-------------------------------|--|--|
|                               |  | 24. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.<br>25. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.<br>26. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.<br>27. Процесс формирования руководителем управленческой команды.<br>28. Психологические основы профессионального лидерства в команде.<br>29. Социально-психологические средства повышения креативности команды.<br>30. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.<br>31. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.<br>32. Этапы развития команд  |
| УК-3.2                        | При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий   | Практические задания:<br>1. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.<br>2. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (рабочих группами).<br>3. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией.<br>Подготовка к дискуссии на семинаре.  |
| УК-3.3                        | Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели   | Практическое задание:<br>1. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.<br>2. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS<br>3. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.<br>4. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами социально- партнерских отношений в будущей профессиональной деятельности, научно- исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах<br>(можно выбрать для себя приоритет). |
| <b>Проектная деятельность</b> |  |  |
| УК-3.1                        | Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы | Визуализация<br>Иллюстрация структуры Модуля в структуре<br>2. План работы (ссылка)<br>3. Составление бизнес-плана (ссылка)<br>4. Презентация<br>5. Информационный материал<br>6. Члены команды<br>7. Иллюстрация структуры Модуля в структуре<br>Список – перечень тех изображений, которые могли ассоциативно и многозначно раскрыть тему).<br>8. Визуализировать этапы и структуру своего предполагаемого проект  |
| УК-3.2                        | При реализации своей роли в социальном взаимодействии и  | <b>Перечень практических заданий</b><br>1. Найти наиболее известные действующие сайты, на которых размещается информация о международных и   |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   | командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий                | <p>федеральных проектах для студентов. Познакомьтесь с материалами указанных сайтов (по выбору). Подготовьте информационное сообщение об одном из проектов для своих товарищей (если позволяют технические возможности с использованием компьютерной презентации).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предложите несколько вариантов соотношения объектов и предметов проектной деятельности в рамках социально-педагогического, психолого-педагогического, образовательного проектирования.</li> <li>2. Выберите реально существующий проект, проанализируйте, к какому виду он относится, используя знания, полученные при изучении классификаций проектов.</li> <li>3. Сформулируйте идею проекта. Выделите проблему, которая должна быть решена с помощью предлагаемого проекта. Определите систему для решения проблемы. Выделите общую цель и критерии системы. Произведите декомпозицию целей системы. Выявите процессы и ресурсы системы. Определите риски проекта.</li> <li>4. В результате совершения проектных действий необязательно получается проект. Например, предвзяв такую традиционную форму организации трудовой активности учащихся и педагогов, как субботник, «возможно разведкой полезных дел». Школьники предлагают внимательно пройти по зданию школы, заглянуть в различные уголки и составить перечень</li> </ol> |
| УК-3.3  | Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели      | <p><b>Темы проектов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие проектной деятельности. Характерные черты метода проекта.</li> <li>2. Специфика организации проектной деятельности в образовании.</li> <li>3. Роль проектной деятельности в условиях внедрения новых стандартов и реализации компетентностного подхода в образовании.</li> <li>4. Становление и развитие метода проектов в образовании за рубежом.</li> <li>5. Становление и развитие проектной деятельности в России</li> <li>6. Критерии и требования к выбору темы проекта.</li> <li>7. Формулировка темы, целей и задач проекта. Понятие гипотезы.</li> <li>8. Классификации и типология проектов.</li> <li>9. Основные этапы организации проектной деятельности. Пять «П» проектной деятельности.</li> <li>10. Определение «продукта» проектной деятельности. Внешние и внутренние продукты проектной деятельности.</li> <li>11. Проектная и исследовательская деятельность: общее и особенное.</li> <li>12. Правила оформления проектной документации и законченного проекта.</li> <li>13. Виды презентаций проекта и требования к их оформлению.</li> <li>14. Публичная защита проекта и требования к ней.</li> <li>15. Методы и критерии оценивания проектов</li> </ol> <p><i>Подготовка и защита проекта</i></p>  |
| <b>УК-4 – Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(-ых) языке(-ах)</b> |   |  |
| <b>Иностранный язык</b>   |   |  |
| УК-4.1  | Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь и стиль общения к ситуациям взаимодействия | <p><b>1. Прочитайте диалоги и заполните пробелы, используя предложенные ниже реплики.</b><br/><b>Английский язык</b></p> <p><b>Dialogue 1</b><br/>Susan: Oh, my god! The final exams are coming, and I still have not chosen the place to enter. Jane: Let's try to</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>determine which profession suits you most of all.<br/> C: But how can we do it?<br/> D: It's very easy. Then we will analyze and understand what your future profession.S: How do you know all this?<br/> D: Have you forgotten? I attend psychology courses once a week. We have recently discussed such problem.S:<br/> D: Yes, you will be surprised, but you are not alone to have such a problem.S: That calms me a little. Well, come on, let's start.<br/> D: working with people, with animals or with documents?<br/> S: I'm afraid of animals, and a little shy to communicate with people. I prefer to work with documents.D: Do you like children?<br/> S: Oh, yes. I always play with children when guests come to us. I think they like to spend time with me too.<br/> D: Well, it became clear to me that you need to choose a profession that relates to children, and documents.For example, an interpreter or a school teacher.<br/> S: Now I have something to think about. Your advice really helped me, thank you!</p> <p>2. Выберите реплику, наиболее соответствующую ситуации общения</p> <p style="text-align: center;"><b>Английский язык</b></p> <p>1. Helen: Hi, meet my friend Andrew!<br/> Mary: .....<br/> a) Hello, Andrew! Pleased to meet you! b) Very well!<br/> c) And what is that?</p> <p>2. Helga: .....<br/> Barbara: Oh, thank you very much, Helga! It's so pleasant!<br/> a) Hello! What's the matter with you, Barbara?<br/> b) You look wonderful! Your dress is very beautiful!<br/> c) You should change your shoes, they don't match this suit. d) It's not a good idea to wear this handbag with this hat.</p> <p><b>Немецкий язык</b></p> <p>Passer-by 2: Go straight down to the traffic lights, then turn left. a) How do you get to your office?<br/> b) I'm lost! Help me!<br/> c) Does this bus go to the centre?<br/> d) Excuse me! Do you know where the nearest metro station is, please? 1.Kellner: Darf ich Ihnen etwas zum Trinken anbieten? Kaffee? Saft? Sie: _____<br/> a) Tee, bitte!<br/> b) Ich hasse Kaffee!<br/> c) Da bin ich!<br/> d) Was? Ich trinke überhaupt nicht!</p> <p>2.Lehrer: In diesem Text gibt es einige neue Wörter. Student: _____ a) Was?<br/> b) Wann ist dieser Unterricht zu Ende?<br/> c) Erklären Sie, bitte, die Bedeutung dieser Wörter!<br/> d) Hilfe!</p> <p style="text-align: center;"><b>Немецкий язык</b></p> <p>Dialog 1<br/> Monika: Hallo, Karin!</p> |

| Код индикатора      | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |                     |    |                     |    |                   |    |
|---------------------|---|---|---------------------|----|---------------------|----|-------------------|----|
|                     |   | <p>Karin: _____, Monika! Wie geht`s?<br/> Monika: Danke, gut! Was machst du heute Abend?<br/> Karin: Heute habe ich viel zu tun. Tante Sabine kommt zu uns. Eigentlich muss ich mich schon beeilen. Wiedersehen!<br/> Monika: _____!</p> <p style="text-align: center;"><b>Французский язык</b></p> <p><b>Dialogue 1</b><br/> <i>Nicolas: Bonjour, Michel!</i><br/> <i>Michel:_, Nicolas! Comment ça va?</i><br/> <i>Nicolas: Merci, ça va bien! Que fais-tu ce soir?</i><br/> <i>Karin: Aujourd`hui j`ai beaucoup d`affaires. Ma tante Marie vient nous voir. En fait, je dois medépêcher. Au revoir!</i><br/> <i>Nicolas: _!</i><br/> <i>Bienvenue! Salut! Portez-vous bien! Au revoir! Bon voyage!</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Французский язык</b></p> <p>1. Garçon: Puis-je vous proposer quelques choses à boire? Du café? Du jus? Vous: _____.<br/> a) Une tasse de the, s`il vous plait. b) Je n`aime pas le café!<br/> c) Me voila!<br/> d) Vous dites? Je ne bois pas!</p> <p>2. Maitre: Dans ce texte il y a quelques nouveaux mots. Etudiant:<br/> 1. a) Vous dites?<br/> 2. b) Quand la lecon se termine-t-elle?<br/> 3. c) Expliquez, les sens de ces mots, s`il vous plait.<br/> 4. d) Au secours!</p> |                     |    |                     |    |                   |    |
| УК-4.2              | Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий | <p><b>1. Расположите части ниже представленного письма в правильном порядке.</b></p> <p><b>Английский язык</b><br/> 1. January 28<sup>th</sup><br/> 2. Hope to hear from you soon<br/> 3. Flat 14,<br/> 8 Jefferson Street Nashville<br/> NSH9 001<br/> 4. Yours, Alex Duck<br/> 5. Dear Melanie<br/> 6. I don`t like to write long and boring letters so I stop here, but I like to communicate with people about interesting things. I hope we`ll be able to become good friends.<br/> 7. I`ve seen your ad and liked it very much. So I decided to write you. My name is Alex. I`m 22. I like travelling very much. My hobby is basketball. Besides, I`m fond of reading. My favourite writer is Charles Dickens.</p> <p><b>Немецкий язык</b></p> <table border="1" data-bbox="929 1453 2040 1549"> <tbody> <tr> <td>a) Schwarzer Bär, 3</td> <td>1.</td> </tr> <tr> <td>b) Katharina Müller</td> <td>2.</td> </tr> <tr> <td>c) 30449 Hannover</td> <td>3.</td> </tr> </tbody> </table>  | a) Schwarzer Bär, 3 | 1. | b) Katharina Müller | 2. | c) 30449 Hannover | 3. |
| a) Schwarzer Bär, 3 | 1.  |   |                     |    |                     |    |                   |    |
| b) Katharina Müller | 2.  |   |                     |    |                     |    |                   |    |
| c) 30449 Hannover   | 3.  |   |                     |    |                     |    |                   |    |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |   |
|----------------|--|---|---|
|                |  | <p>d) Mein Name ist Katharina Müller, ich bin Bewerberin an der HMT Hannover für den Wintersemester 2017, Fach – Pop Gesang. Da ich mich auch an der anderen Hochschule in Mannheim bewerbe, muss ich am 17.06 in Mannheim für die Hauptfachprüfung sein. Am diesen Tag findet aber auch Musiktheorietest an Ihrer Hochschule statt. Ist es möglich, den Musiktheorietest an einen anderen Tag mit einer anderen Gruppe zu schreiben? Ich würde Ihnen für solche Angelegenheit sehr dankbar sein.</p> <p>e) 11.06.2017</p> <p>f) Mit freundlichen Grüßen,(Unterschrift) Katharina Müller.</p> <p>g) Hochschule für Musik und Theater Hannover</p> <p>h) Sehr geehrte Damen und Herren,</p>                          | <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7.</p> <p>8.</p> |
|                |  | <p>a)die Anfrage<br/>b)die Reklamation<br/>c)die Bestellung<br/>d)die Zustimmung</p>  |   |
|                |  | <p>„ ... Sehr geehrte Herr Panov,<br/>Danke für Ihren Brief vom 23.Juli, 2009. Laut beiderseitiger Zustimmung senden wir Ihnen noch eine Preisliste für T-Shirts. Wir bestätigen unsere Zustimmung der Ratenzahlung ... „</p>   |   |
|                |  | <p><b>Французский язык</b><br/>Madame, Monsieur,<br/>J'ai l'intention de vendre mon véhicule XXX, type XY, immatriculé (<i>indiquer le numéro d'immatriculation</i>), mis pour la première fois en circulation le 3 juillet 2001 (<i>voir indications de la carte grise</i>).<br/>Auriez-vous l'amabilité d'établir un certificat de non-gage et de me l'envoyer dans l'enveloppe ci-jointe (<i>joindre à cet effet une enveloppe timbrée portant votre adresse</i>).<br/><br/>A Lettre-demande<br/>B Lettre-offre<br/>C Lettre-commande<br/>D Lettre-reclamation</p>   |   |
| УК-4.3         | Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | <p><b>1. Прочитайте текст и укажите, какой части текста соответствует информация</b><br/><b>Английский язык</b><br/>a) The time to choose your future profession has come.<br/>b) I wanted to become a doctor.</p>  |   |
|                |  | <p>When you leave school you understand that the time to choose your future profession has come. It's not an easy task to make the right choice of a job. I have known for a long time that leaving school is the beginning of my independent life, the beginning of a far more serious examination of my abilities and character.<br/>I have asked myself a lot of times: "What do I want to be when I leave school?" A few years ago it was difficult for me to give a definite answer. As the years passed I changed my mind a lot of times about which science or field of industry to specialize in. It was difficult to make up my mind and choose one of the hundreds of jobs to which I might be better</p> |   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>suited.</p> <p>A couple of years ago I wanted to become a doctor. I thought it was a very noble profession. I was good at biology and chemistry in the 8th and 9th forms. I wanted to help people who had problems with health. I knew that a doctor should be noble in work and life, kind and attentive to people, responsible and reasonable, honest and prudent. A doctor, who is selfish, dishonest, can't be good at his profession. I tried to do my best to develop good traits in myself.</p> <p><b>Немецкий язык</b></p> <p>a) Die Maus ist mit dem Computer durch ein Kabel verbunden.</p> <p>b) Im Internet sind alle wichtigen Unternehmen, Firmen und Institutionen aus der Industrie, Medien und Dienstleistungen vertreten. Die Zahl der Internet-Nutzer steigt.</p> <p>Den ersten wirklichen Computer baute 1941 der deutsche Bauingenieur Conrad Zuse. In den USA wurde der Computer einige Jahre später (1944) von Howard H. Aiken entwickelt. In den 70er Jahren wurde durch die rasche Entwicklung der Mikroelektronik der Bau von Mikrocomputern möglich. Mehrere Firmen produzieren Computer. Es gibt weltweit eine Vielzahl von Spiel-, Personal-, Klein- und Multimedia- Computern. Zurzeit gibt es auch tragbare Computer, die wie kleine Koffer aussehen.</p> <p>Sichtbare Teile eines Computers werden als Hardware bezeichnet. Software sind seine Programme und das Betriebssystem. Über die Tasten oder die Maus gibt man Signale ein. Die Maus ist mit dem Computer durch ein Kabel verbunden. Wenn man die Maus hin und her bewegt, bewegt sich auch der kleine Pfeil auf dem Bildschirm.</p> <p>Mit einem Computer kann man leichter lernen. Es gibt viele Lernprogramme in Fremdsprachen, Mathe, Physik, die das beweisen. Das Üben mit dem Computer ist nicht so langweilig wie mit einem Lehrbuch, weil der Computer auf richtige Antworten sehr freundlich mit einem Zeichen reagiert. Mit Hilfe eines Computers kann man Texte tippen, verarbeiten, speichern und auch drucken, wenn man einen Drucker hat.</p> <p>Ganz andere Kommunikationsmöglichkeiten bietet das Internet. In der ganzen Welt kann man jetzt mit dem Computer elektronische Briefe und Nachrichten senden, man kann kommunizieren und Informationen austauschen. Im Internet sind alle wichtigen Unternehmen, Firmen und Institutionen aus der Industrie, Medien und Dienstleistungen vertreten. Die Zahl der Internet-Nutzer steigt.</p> <p><b>Французский язык</b></p> <p><b>1. La famille trouve vraiment son accomplissement par les enfants.</b></p> <p><b>2. La famille française en fournit un exemple.</b></p> <p>1. On se fait souvent une idée fautive des Français: on s'imagine le Français comme quelqu'un de léger qui ne respecte pas beaucoup les règles de la vie sociale. En réalité, les Français sont beaucoup plus traditionalistes. La famille française en fournit un exemple. Elle est reconnue comme fondement de la société et devient même l'objet d'une sorte de culte.</p> <p>2. La loi française reconnaît le mariage civil, mais la majorité des couples célèbrent encore un mariage religieux. La famille trouve vraiment son accomplissement par les enfants. Dès son arrivée l'enfant est l'objet des soins, et le souci principal des parents est de lui donner une bonne éducation.</p> <p>3. Depuis 1969 la loi sur l'autorité parentale reconnaît les mêmes droits du père et de la mère sur leurs enfants. Pour l'ensemble des Français, le mariage est un engagement à vie. Néanmoins le nombre des divorces a considérablement augmenté en France, comme partout dans le monde.</p> |

| Код индикатора                               | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|--|---|--|
|  |   | 4. Le problème de la famille moderne c'est l'absence: le père trop occupé et souvent fatigué à son retour, la mère absorbée par ses tâches diverses, les enfants livrés à eux-mêmes. C'est une bonne utilisation des loisirs familiaux - congé payé et deux jours chômés en fin de semaine - qui devraient permettre d'augmenter le temps passé à la maison et de consolider la communauté familiale.  |
| УК-4.4                                       | Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения  | <b>Задание:</b><br>Подготовьте сообщение (презентацию) по изученному материалу   |
| УК-4.5                                       | Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения                           | <b>Задание:</b><br>Подготовьте сообщение (презентацию) по пройденным темам, опираясь на соответствующие лексические выражения.   |
| <b>Деловая коммуникация на русском языке</b> |   |  |
| УК-4.1                                       | Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь и стиль общения к ситуациям взаимодействия | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функциональные стили современного русского языка.</li> <li>2. Официально-деловой стиль: стилевые и жанровые особенности.</li> <li>3. Сфера функционирования официально-делового стиля.</li> <li>4. Публицистический стиль: стилевые и жанровые особенности.</li> <li>5. Сфера функционирования публицистического стиля.</li> </ol> <p><b>Тесты:</b></p> <p><b>1. Отметьте специфичную стилевую черту делового стиля</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) объективность</li> <li>б) стремление к абстрактности, обобщению</li> <li>в) лексическая неточность</li> <li>г) стремление к экономии языковых средств</li> </ol> <p><b>2. Отметьте специфичную стилевую черту публицистического стиля</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) точность изложения, не допускающая возможности инотолкований</li> <li>б) детальность изложения</li> <li>в) сочетание экспрессии и стандарта при передаче информации</li> <li>г) образность</li> </ol> <p><b>3. Определите стиль текста:</b></p> <p><i>«Салат «Витаминный». Стручковую фасоль разморозить, воду слить. Обжарить на растительном масле до готовности. Выложить в миску и остудить. Грибы порезать ломтиками и тоже обжарить на растительном масле. В миске смешать фасоль, грибы, заранее приготовленную морковь по-корейски и оливки, порезанные половинками. Посолить. Хорошо перемешать и дать настояться 20-30 минут. Выложить на блюдо и посыпать кунжутными семечками»</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) художественный</li> <li>б) официально-деловой</li> <li>в) научный</li> <li>г) публицистический</li> <li>д) разговорный</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания.</b></p> <p>Прочитайте предложения. Укажите случаи стилистически неудачного использования предлогов <i>ввиду</i> и <i>вследствие</i>.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>1. Ввиду возросшей антропогенной нагрузки на экосистему города во много раз ухудшились почти все показатели качества воды. 2. Инкассовые поручения были исполнены банком ввиду отсутствия денежных средств на счетах налогоплательщиков. 3. Вследствие большого объема работ по ликвидации последствий протечек в квартиры через кровлю обслуживающая организация ООО «Жилкомсервис No2» устранил следы протечек в указанной квартире до конца текущего года. 4. Трудовой договор прекращен ввиду нарушения его условий. 5. Вследствие предполагаемой модернизации предприятия необходимо пересмотреть штатное расписание. 6. Ввиду наводнения эвакуированы местные жители.</p> <p><i>II. Прочитайте характеристику студента. Выделите объективные стилеобразующие факторы применительно к данному тексту</i></p> <p><b>ХАРАКТЕРИСТИКА</b><br/>на Дарью Андреевну Горелову, студентку III курса группы ИЖБ-15-1 Института гуманитарного образования МГТУ им. Г.И. Носова</p> <p>Горелова Дарья учится на III курсе дневного отделения по направлению 42.03.02 «Журналистика». За период обучения проявила себя как ответственный, добросовестный, дисциплинированный, трудолюбивый студент. Успешно совмещала отличную учебу с активной научно-исследовательской работой. Участвовала в организации и проведении научно-технических конференций. В общении со студентами группы и преподавателями Горелова Дарья вежлива и дружелюбна. Вне учебы профессионально занимается фотографией, рисует, любит читать научно-популярную литературу. Активно участвует в жизни вуза. Является постоянным автором статей в пресс-центре МГТУ, автором материалов на «Зачётном радио» МГТУ, а также является помощником руководителя сайта «Campus74».</p> <p>Характер выдержанный. Умеет добиваться поставленных целей, не упуская из виду работу в команде. Неконфликтна, доброжелательна. На критику реагирует конструктивно. Характеристика дана по месту требования.</p> <p>Куратор группы ИЖБ-15-1, доцент кафедры РЯОЯиМК ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова» О.Е. Чернова</p> |
| УК-4.2         | Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативный аспект деловой коммуникации.</li> <li>2. Электронное письмо.</li> <li>3. Деловые письма.</li> </ol> <p><b>Тесты:</b></p> <p><b>1. Жанровая структура деловых писем не включает:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) письмо-согласие</li> <li>б) письмо-напоминание</li> <li>в) сопроводительное письмо</li> <li>г) письмо-выговор</li> </ol> <p><b>2. Определите тип делового письма:</b></p> <p><i>«Руководителям структурных подразделений Сообщаю, что на октябрь 2020 года установлены лимиты на потребление дизельного топлива (приложение).<br/>Всем структурным подразделениям необходимо привести в соответствие заявки по дизельному топливу на октябрь 2020 года в соответствии с установленными лимитами.<br/>Приложение на 1 л., в 1 экз. Директор по экономике»</i></p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>а) информационное письмо<br/> б) письмо-напоминание<br/> в) письмо-просьба<br/> г) сопроводительное письмо</p> <p><b>3. Выделите языковые модели, выражающие коммуникативные цели приведенного ниже делового послания. Определите жанровое наполнение письма:</b><br/> <i>«Уважаемый (-ая) [имя получателя]!</i><br/> <i>С удовольствием сообщаем, что в Ваш адрес (дата) отправлен очередной контейнер на общую сумму ..., в том числе железнодорожные расходы.</i><br/> <i>Позвольте обратить Ваше внимание, что по условиям договора данная сумма должна быть оплачена Вами в течение 10 дней с момента получения товара. Будем признательны, если Вы найдете время и сообщите конкретную дату прихода контейнера».</i></p> <p>а) «сообщение» + «требование» + «доказательство»<br/> б) «сообщение» + «напоминание» + «просьба» в) «извещение» + «сообщение» + «благодарность»<br/> г) «извещение» + «требование» + «просьба»</p> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p><b>I.</b> Определите тип приведенных ниже деловых писем (извещение, подтверждение, напоминание, просьба, ответ, сопроводительное письмо). Ответ обоснуйте.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>На Ваш запрос сообщаем, что все компоненты автобусных воздушных кондиционеров и транспортных морозильных устройств имеют подтверждение стандарту 130 9001.</li> <li>Просим Вас сообщить, когда и на каких условиях Вы можете поставить нам 200 комбайнов марки В-45.</li> <li>С сожалением сообщаем, что кадровая ситуация в нашем университете не позволяет положительно откликнуться на Ваше предложение о работе у нас.</li> <li>В ответ на Ваш запрос сообщаем, что ООО «Кольмекс» осуществляет поставки в Россию концентрата порошкообразного (КЦП) Вольногорского ГГМК. осуществляются в г. Ростове н/Д. партиями по 10–15 т. автомобильным транспортом.</li> <li>Подтверждаем получение Ваших предложений, изложенных в письме № 01-05.326 от 15.03.2004.</li> <li>Напоминаем Вам, что в соответствии с договором 24-16 от (дата) Вы должны завершить разработку проекта до (дата). Просим Вас сообщить о состоянии работы.</li> <li>Высылаем запрошенные Вами сертификаты качества поставленных ранее кондиционеров. Получение просим подтвердить. <b>II.</b> Определите коммуникативные функции данных языковых моделей. Закончите фразы деловых писем.</li> </ol> <p>На основании договора о намерениях...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>В ответ на Вашу просьбу...</li> <li>Считаем необходимым еще раз напомнить</li> </ol> <p>циркониевого производства Поставки<br/> Вам...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ставим Вас в известность о...</li> <li>Ваше предложение отклонено...</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>6. Мы можем предложить Вам...</p> <p>7. Мы будем весьма признательны Вам за участие в...</p> <p>8. Убедительно просим Вас...</p>  |
| УК-4.3         | <p>Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный</p> | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Орфоэпические нормы.</li> <li>2. Акцентологические нормы.</li> <li>3. Морфологические нормы.</li> <li>4. Синтаксические нормы.</li> <li>5. Лексические нормы современного русского языка.</li> <li>6. Словари современного русского языка. Алгоритм пользования словарями.</li> </ol> <p><b>Тесты:</b></p> <p><i>I. Основным свойством литературного языка является:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) сжатость</li> <li>Б) широкое использование терминологии</li> <li>В) нормированность</li> <li>Г) логичность</li> </ol> <p><i>II. Какой из подходов к проблеме языковой нормы является ведущим:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) социальный</li> <li>Б) лингвистический</li> <li>В) динамический</li> </ol> <p><i>III. Совокупность правил, регламентирующих употребление слов, произношение, правописание, образование слов и их грамматических форм, сочетание слов и построение предложений называется ... нормой</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А) литературной</li> <li>Б) орфоэпической</li> <li>В) грамматической</li> <li>Г) словообразовательной</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p><i>I. Дайте оценку использованию лексических средств в приведенных предложениях. Укажите речевые ошибки (неправильный выбор слова, нарушение лексической сочетаемости, речевая недостаточность, плеоназм, тавтология и др.). Исправьте предложения.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Студенты, прошедшие давление и сварку, могут записаться на обработку резанием.</li> <li>2. На качество направлены многие темы, разрабатываемые учеными.</li> <li>3. Наша индустрия почти догнала уровень США по количеству выпускаемых изделий.</li> <li>4. Направление развития экономики в XX веке и у нас, и на Западе приняло ложное направление.</li> <li>5. Беседа, которую мы с вами провели, подошла к своему завершающему концу.</li> <li>6. В дальнейшем развитии сюжета нас ожидает немало неожиданностей и интересных сюрпризов.</li> <li>7. Предполагаемый район геологоразведки изобиловал болотами, несметным количеством комаров.</li> <li>8. Выбранная тематика весьма актуальна в данный момент времени.</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>II. Правильные формы именительного падежа множественного числа обоих существительных представлены в рядах (два варианта ответа):</p> <p>а) диспетчеры, повары<br/> б) кремы, куполы<br/> в) директора, ректоры<br/> г) бухгалтеры, договоры</p> <p><b>Пример комплексного задания по курсу:</b> Отредактируйте электронное письмо так, чтобы оно соответствовало требованиям, предъявляемым к данному жанру.</p> <p>Наташа, привет!<br/> Документы за июнь и июль по вчерашним договоренностям отправлены сегодня, и также высылаю еще в приложении закрывающие документы. То, что отправили с курьером сегодня, у вас уже должно быть. Отправили для Петровой Натальи. Как получишь, отпишись, пожалуйста. Если чего-то не хватает, дошлем обязательно. Также сообщи, все ли в порядке с документами в приложении.<br/> Еще я не высылал тебе закрывающие документы по клиентам «Экспресс-1» и «Экспресс-2» за июнь-июль. Так как у нас нет от вас денег по ним. Когда ждать от вас денег?<br/> По доп.бюджету за июль высылаю закрывающие документы в электронном виде. Можем подписывать, если все нормально.<br/> С уважением,<br/> Иван Иванов</p> |
| УК-4.4         | Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения | <p><b>Перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деловая риторика.</li> <li>1) Специфика жанра информационного сообщения.</li> <li>2) Специфика жанра критики подчиненного.</li> <li>3) Особенности телефонной коммуникации.</li> </ol> <p><b>Тесты:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какой вариант ответа НЕ может быть формулировкой цели публичного выступления?<br/> а) проинформировать<br/> б) убедить<br/> в) доказать<br/> г) просто рассказать</li> <li>2. Выберите правильное продолжение определения: Аргумент – это...<br/> а) одна из основных мыслей текста<br/> б) доказательство, приводимое в защиту тезиса<br/> в) тема текста<br/> г) конкретизация цели</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания:</b> Прочитайте консультацию, данную на сайте «Юридической службы по защите прав журналистов и блогеров» (<a href="http://media-urist.ru/">http://media-urist.ru/</a>). Является ли текст информативно насыщенным и доступным для понимания, формирует ли он у адресата четкое и ясное представление о предмете речи?</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>Напишите речь-консультацию на тему в соответствии с вашим родом деятельности (например: «Надо ли выбирать профессию журналиста?», «Где найти информационный повод для студенческого молодежного сайта «Campus74.ru»?» и др.).</p> <p><b>«Обязана ли редакция выплачивать авторское вознаграждение журналисту, работающему в штате?»</b></p> <p>В силу ст.1295 Гражданского кодекса РФ, исключительное право на служебное произведение принадлежит работодателю, если трудовым или гражданско-правовым договором между работодателем и автором не предусмотрено иное.</p> <p>Если работодатель в течение трех лет начнет использование служебного произведения или передаст исключительное право другому лицу, автор имеет право на вознаграждение. Автор приобретает указанное право на вознаграждение и в случае, когда работодатель принял решение о сохранении служебного произведения в тайне и по этой причине не начал использование этого произведения в указанный срок. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты работодателем определяются договором между ним и работником, а в случае спора – судом.</p> <p>Право на вознаграждение за служебное произведение неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и не полученные автором доходы переходят к наследникам.</p> <p>Из приведенных норм закона следует, что выплата авторских гонораров</p> <p>а) является обязательной и не может быть поставлена в зависимость от финансового состояния предприятия,</p> <p>б) размер и порядок выплаты авторского гонорара прописывается в локальных актах. При этом, исходя из общих принципов разумности и справедливости, он не должен носить символический (формальный) характер и должен реально компенсировать интеллектуальный авторский труд».</p> <p><b>II. Познакомьтесь с речью-мнением. Сформулируйте суть позиции автора. Оцените речь по следующим параметрам: структура, логичность, последовательность, содержательность и соответствие теме. Исправьте недочеты, если такие имеются.</b></p> <p>Член Совета Союза Предпринимателей, директор ООО «Бизнес Персонал» Ротанова</p> <p>«Многие родители, желая дать ребенку возможность собственные понимание хотели бы устроить его на посильную ему работу. Но сегодня, к сожалению, официально трудоустроить подростка мало кто желает.</p> <p>Я недавно принимала участие в обсуждении важного вопроса: «Трудоустройство несовершеннолетних в летний период времени». Все больше организаций не готовы оформить молодежь к себе на предприятие. Причины – большое количество необходимых документов, боязнь проверок, необходимость отдельного учета несовершеннолетних, высокая стоимость медкнижек. В итоге, только каждый седьмой школьник смог в прошлое лето найти подработку. А желающих – только официально зарегистрированных – было в Новгороде больше 1200, то есть по факту раза в два, наверное, больше.</p> <p>Различные ведомства насочиняли столько регламентирующих документов, что работодатели, имея фронт работ и желание взять на работу подростков, не желают окунаться в этот документооборот. Что нужно сделать сегодня, чтобы работодатель был заинтересован выполнять столь важную миссию, как трудоустройство несовершеннолетних?</p> <p>Пока подростки и их родители набегаются с документами, и лето уже проходит. Кто-то из родителей, конечно,</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>выходит из положения, оформляясь по документам сам, а трудовые обязанности поручая ребенку. Работодатели иногда подкидывают работу без документов с оплатой наличными – дети довольны, родители тоже, службы не знают, спят попробовать деньги, приучить заработать к труду, отношений, производственных спокойно.... работа сделана, клиенты довольны, чиновники не нужны. Нужен упрощенный порядок работы с подростками. Ведь призывая в очередной раз бизнес выполнять важную социальную функцию, Государство должно предложить мотивационную составляющую, а не надзирательную и карательную. Мотивационной составляющей сегодня нет. А вот перечень законов, которые должен соблюдать работодатель при трудоустройстве подростка, состоит из 13 пунктов. Когда усилится мотивирующая роль Государства в вопросе трудоустройства несовершеннолетних, проблема начнет решаться».</p>  |
| УК-4.5         | Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b><br/> 1) Стандарты делового стиля.<br/> 2) Правила телефонной коммуникации.</p> <p><b>Тесты:</b><br/> <b>I. Как Вы отреагируете на конфликтную ситуацию по телефону?</b><br/> 1. Выскажу всё, что думаю о собеседнике.<br/> 2. Сделаю непонимающий вид.<br/> 3. Постараюсь перевести разговор в иное русло.<br/> 4. Подберу здравые аргументы, чтобы ответить на все претензии.</p> <p><b>II. Вы обещали перезвонить, решив проблему к определенному сроку. Однако решить ее не удается. Что делать?</b><br/> 1. «Позвоню, когда решу; раз не звоню, значит, не решил еще».<br/> 2. «Позвоню и договорюсь о новом сроке».<br/> 3. «Если есть нужда, позвонит сам».<br/> 4. «Обойдусь».</p> <p><b>III. Вы не поняли своего собеседника из-за плохой дикции, Вы ему скажете:</b><br/> 5. Не понял... что?!<br/> 6. Говорите четче.<br/> 7. Выражайтесь понятней.<br/> 8. Могу ли я задать вам несколько вопросов, чтобы убедиться в правильности моего понимания?</p> <p><b>Примерные практические задания:</b><br/> Прочитайте переписку, данную ниже (сохранена пунктуация и орфография автора). Чем вызвано повторное обращение клиента в компанию? Как называется данная речевая ошибка. Устраните ее, написав 1 письмо-ответ на вопрос клиента.<br/> Кому: ТТК<br/> Добрый день!<br/> Спасибо, что представили все закрывающие документы! Просмотрели акт сверки и все свои чеки и нашли небольшие недочеты. Две оплаты в октябре и ноябре не дошли. Хотя Ваши сотрудники нас уверяли, что оплаты через терминал возможны.<br/> Чеки прикрепляем. Ждём Ваших рекомендаций по поводу наших дальнейших действий.<br/> Спасибо!</p> |

| Код индикатора                                      | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
| <b>Документирование управленческой деятельности</b> |   |  |
| УК-4.1  | Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь и стиль общения к ситуациям взаимодействия | <p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое документ, с какой целью он может создаваться?</li> <li>2. Каковы особенности делового общения и публичных выступлений?</li> <li>3. Каковы основные признаки классификации документов?</li> <li>4. Что понимается под документационным обеспечением управления?</li> <li>5. В чем суть стандартизации и унификации документов? Какие разрабатываются стандарты?</li> <li>6. Чем отличается оформление реквизитов общего бланка от бланка письма?</li> <li>7. Каковы основные реквизиты, используемые для оформления приказа и распоряжения.</li> <li>8. Какие формы протоколов можно использовать в управленческой деятельности, в чем их отличие?</li> <li>9. Укажите основные требования к оформлению делового письма.</li> <li>10. Какие комплексы документации включает в себя кадровая информационно-документационная система?</li> </ol>   |
| УК-4.2  | Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий           | <p><b>Вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем особенности оформления приказов по личному составу?</li> <li>2. Что понимается под организацией документооборота?</li> <li>3. Что такое схемы документооборота, зачем они нужны?</li> <li>4. С какой целью разрабатываются инструкции по делопроизводству, что в них необходимо предусмотреть?</li> <li>5. Укажите технологическую последовательность этапов работы с входящими документами.</li> <li>6. Какова последовательность операций при работе с внутренними документами?</li> <li>7. С какой целью проводится формирование дел, какие при этом необходимо соблюдать требования?</li> <li>8. Что такое номенклатура дел, с какой целью разрабатываются типовые номенклатуры дел?</li> <li>9. Какую информацию содержит номенклатура дел?</li> <li>10. Что понимается под экспертизой ценности документа?</li> </ol>   |
| УК-4.3  | Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный      | <p><b>Комплект тестовых заданий:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формуляр – это:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) основная форма документа, фиксирующая правовые отношения в Древнерусском государстве;</li> <li>б) особо выделанная кожа животных, применявшаяся в качестве основного материала для письма в Древнерусском государстве;</li> <li>в) самостоятельное подразделение, осуществляющее делопроизводственную деятельность;</li> <li>г) типовая устойчивая форма (образец) отдельных наиболее распространенных документов.</li> </ol> </li> <li>2. Установление единообразия состава и форм управленческих документов, создаваемых при решении однотипных управленческих функций:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) унификация;</li> <li>б) сертификация;</li> <li>в) кодирование;</li> <li>г) документирование.</li> </ol> </li> <li>3. Обязательным условием для включения информации в информационные ресурсы, осуществляемого в порядке, устанавливаемом органами государственной власти, является ее:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) стандартизация;</li> <li>б) защита;</li> <li>в) документирование;</li> <li>г) выкуп государством у частных лиц.</li> </ol> </li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>4. Средством устранения «бумажного бума» является:</p> <p>а) компьютеризация делопроизводства;</p> <p>б) унификация документов;</p> <p>в) классификация документов;</p> <p>г) применение разносторонней оргтехники</p> <p>5. Значение документационного обеспечения управления определяется:</p> <p>а) коммуникациями;</p> <p>б) идентификацией;</p> <p>в) фиксацией;</p> <p>г) судебным разбирательством.</p>   |
| УК-4.4         | Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения | <p>Комплект тестовых заданий: No2</p> <p>1. Какое сокращение является аббревиатурой:</p> <p><b>а) АГЗ МЧС РФ; б) Мосэнерго;</b></p> <p><i>в) стагфляция; г) о/м, п/о.</i></p> <p>2. Слово, которое обозначает новое понятие, употребляемое в документах, – это:</p> <p><b>а) аббревиатура;</b></p> <p>б) синоним;</p> <p>в) неологизм;</p> <p>г) архаизм.</p> <p>3. Отберите принцип официально-делового стиля документации:</p> <p>а) предоставления максимально возможной информации;</p> <p>б) применение слов «мы выполним», «я сделаю»;</p> <p>в) ограниченность в применении языковых средств;</p> <p>г) применение четких ответов «да», «нет».</p> <p>4. Лексическое сокращение слова, употребляемого в документах – это:</p> <p>а) аббревиатура;</p> <p>б) синоним;</p> <p>в) неологизм;</p> <p>г) пароним.</p> <p>5. Что не относится к официально-деловому стилю документа:</p> <p>а) адресность информации;</p> <p>б) тематическая ограниченность в применении языковых средств;</p> <p>в) предоставление максимально возможной информации;</p> <p>г) унификация документа.</p> <p>6. К правилам делового этикета относятся:</p> <p>а) неторопливость с ответом;</p> <p>б) благодарность за ответ или действие;</p> <p>в) обстоятельное изложение документа;</p> <p>г) умение слушать других людей.</p> <p>8. Слова, которые становятся неофициальным заменителем термина и их применений документах недопустимо, – это:</p> <p>а) профессионализмы;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>б) синонимы;<br/> в) неологизмы;<br/> г) паронимы.</p> <p>9. Законченный в смысловом отношении отрезок текста, позволяющий установить значение входящего в него слова или фразы – это:<br/> а) аннотация;<br/> б) реферат;<br/> в) контекст;<br/> г) конспект.</p> <p>10. Регулирующая (деятельность организаций) среда включает:<br/> а) государственные стандарты;<br/> б) общественные ожидания;<br/> в) рекомендации, отражающие передовой опыт;<br/> г) нормативные документы, отражающие деятельность организации.</p> <p>11. Политика управления документами организации позволяет:<br/> а) повышать эффективность деятельности организации;<br/> б) соблюдать требования законодательства и регулирующей среды;<br/> в) избежать рисков предпринимательской деятельности, связанных с документами;<br/> г) сохранять память организации, индивида и общества.</p> <p>12. К принципам разработки программ управления документами относится:<br/> а) оценка рисков, связанных с отсутствием официальных документов;<br/> б) определение правил создания метаданных о документах;<br/> в) обеспечение хранения документов в безопасной и защищенной среде;<br/> г) определение возможностей повышения эффективности работы организации в результате качественного управления документами.</p> <p>13. Распределение ответственности за документационное обеспечение управления предполагает ответственность:<br/> а) всех сотрудников организации за _____;<br/> б) системных администраторов за _____;<br/> в) руководства организации за _____;<br/> г) секретарей за _____.</p> <p>14. Если документ является тем, чем должен быть; создан или отправлен лицом, уполномоченным на это, а также в то время, которое указано на документе, то это означает его:<br/> а) достоверность,<br/> б) целостность;<br/> в) аутентичность;<br/> г) пригодность для использования.</p> <p>15. Стратегия внедрения документных систем предусматривает:<br/> а) проектирование документных систем;<br/> б) подготовку сотрудников, работающих с документами;<br/> в) соответствие документов регулирующей среде;<br/> г) конвертацию документов в новые документные системы, форматы.</p> <p>16. Способность документной системы длительно и правильно функционировать в соответствии с требуемыми процедурами означает ее:</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>а) надежность;</p> <p>б) эффективность;</p> <p>в) целостность;</p> <p>г) комплексность.</p> <p>17. Способность документной системы предотвращать несанкционированный доступ к документам, их уничтожение, изменение или перемещения означает ее: а) надежность;</p> <p>б) эффективность;</p> <p>в) целостность;</p> <p>г) комплексность.</p> <p>18. Методология проектирования и внедрения документных систем включает:</p> <p>а) анализ деловой деятельности организации;</p> <p>б) оценку существующих документных систем;</p> <p>в) мониторинг, оценку, корректирующие действия;</p> <p>г) прекращение применения документных систем.</p> <p>19. Объектами унификации и стандартизации в управленческой деятельности являются:</p> <p>а) термины, используемые при работе с управленческой информацией;</p> <p>б) организационные структуры организаций, учреждений и предприятий;</p> <p>в) управленческие функции;</p> <p>г) управленческая документация</p>  |
| УК-4.5         | Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения | <p>Практические задания:</p> <p>Кроссворд 1.</p> <p>По горизонтали: 1) запись информации на различных носителях по установленным правилам; 2) установление количества и состава документов в единицах учета и фиксации принадлежности каждой единицы учета к определенному комплексу и общему их количеству в учетных документах; 3) учетный документ, содержащий название, сведения о количестве, составе документов фонда и месте его хранения, предназначенный для централизованного учета документов; 4) перечень официальных наименований хранящихся, выбывших и поступающих архивных фондов в порядке возрастания присвоенных им номеров; 5) предусмотренные нормативными документами условия использования архивных и конфиденциальных документов; 6) цифровое и/или буквенно-цифровое обозначение дела в номенклатуре дел организации, наносимое на его обложку; 7) свойства документа, обуславливающие его культурное, научное и т.п. значение; 8) восстановление первоначальных или близких к первоначальным свойств и внешних признаков архивного документа, подвергнутого повреждению или разрушению; 9) средство тиражирования документов; 10) учетный документ, содержащий перечень документов дела с указанием порядковых номеров документов, их индексов, названий, дат, номеров листов; 11) применение информации документов в культурных, научных и т.п. целях, а также для обеспечения законных прав и интересов граждан; 12) справочник, в котором информация о документах расположена в соответствии с выбранной схемой классификации; 13) документ, полностью воспроизводящий информацию подлинного документа и все его внешние признаки или часть их, но не имеющий юридической силы; 14) изменение первоначальных физико-химических свойств документа под воздействием внешних и внутренних факторов; 15) первый или единичный экземпляр официального документа; 16) юридическое или физическое лицо, в деятельности которого образуется документальный фонд; 17) средство хранения</p> |

| Код индикатора                                   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|--|---|--|
|  |   | <p>документов.</p> <p>По вертикали: 1) движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления; 18) запись учетных данных о документе по установленной форме, фиксирующая факт его создания, отправления или получения; 19) документ или совокупность документов, относящихся к одному вопросу или участку деятельности и помещенных в отдельную обложку; 20) организация или структурное подразделение, осуществляющее длительное или постоянное хранение окончанных ДОКУМЕНТОВ с целью их использования; 21) средство кассовой оргтехники; 22) копия части текста документа, оформленная в установленном порядке; 23) средство изготовления изобразительных документов; 24) специально оборудованное помещение для хранения архивных документов; 25) повторный экземпляр подлинника документа, имеющий юридическую силу; 26) физическое или юридическое лицо, создавшее документ; 27) официальный документ, имеющий юридическую силу и содержащий информацию о предмете запроса, с указанием поисковых данных документов; 28) отбор документов на хранение или к уничтожению, а также установление сроков их хранения на основе принятых критериев.</p> |
| <b>Проведение массовых публичных мероприятий</b> |   |  |
| УК-4.1   | Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь и стиль общения к ситуациям взаимодействия | <p style="text-align: center;"><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <p>1. Выступление. Виды выступлений. Составьте текст выступления на любую тему.</p> <p>1. Правила публичного выступления. Требования подготовки к выступлению. Представьте пример подготовки.</p> <p>2. Деловой этикет и деловое общение. Приведите примеры.</p> <p>3. Технология подготовки речи выступления. Представьте пример подготовки.</p> <p>4. Правила подготовки презентации. Представьте пример подготовки презентации.</p> <p>5. Умение держаться и эмоциональный настрой во время публичного выступления. Приведите примеры.</p> <p>6. Особенности работы перед видеокамерой. Представьте эти особенности на примерах.</p> <p>7. Продемонстрируйте способы привлечения и удержания внимания.</p> <p>Назовите правила и приемы взаимодействия с аудиторией</p>   |
| УК-4.2   | Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий           | <p>Тестовые задания</p> <p>1. Оратору в ходе выступления следует избегать риторической позиции</p> <p>а) информатора;</p> <p>б) комментатора;</p> <p>в) собеседника;</p> <p>г) слушателя.</p> <p>2. Какой тезис наиболее точно соответствует главной мысли автора? Я думаю, что большинство из нас по своему опыту знает, как необходим личный контакт между людьми, живой обмен мнениями при согласовании творческой деятельности. Только когда видишь человека, слышишь интонацию его голоса, появляется доверие к его работе и желание сотрудничать с ним. По этой же причине никакой учебник не может заменить учителя.</p> <p>а) Напечатанный научный труд не может заменить научное обещание, живой обмен мнениями. б) Ученый своими трудами может влиять на коллективную творческую работу.</p> <p>в) Истина рождается и находится в голове одного человека.</p> <p>г) Постоянный научный контакт является первостепенным источником научной информации.</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>3. Акция (действие) как раздел риторики не включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) сценическое движение;</li> <li>б) выбор языковых средств для выражения замысла;</li> <li>в) мимику, жесты;</li> <li>г) приемы интонирования, постановку голоса.</li> </ul> <p>4. Выделяют объективные и субъективные параметры при характеристике аудитории. Объективными параметрами портрета аудитории являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) отношение к мыслям оратора;</li> <li>б) наличие запроса на информацию;</li> <li>в) интеллектуальная характеристика;</li> <li>г) демографическая характеристика.</li> </ul> <p>5. Разбор аргументов противника как реально возникших, так и тех, которые могут прийти в голову, содержатся в...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) опровержении;</li> <li>б) воззвании;</li> <li>в) доказательстве;</li> <li>г) заключении.</li> </ul> <p>6. Допущенная в обращении грубая ошибка, которая сразу делает дальнейшее общение заведомо неэффективным, получила название коммуникативного(ой):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) самоубийства;</li> <li>б) равновесия;</li> <li>в) грамотности;</li> <li>г) этикета.</li> </ul> <p>7. Не принято задавать в ходе собеседования вопрос ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) Каковы Ваши главные сильные стороны?</li> <li>б) Какое у Вас вероисповедание?</li> <li>в) Каковы Ваши интересы вне работы?</li> <li>г) Какой у Вас опыт работы?</li> </ul> <p>8. В ораторской речи не желательно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) использование риторических восклицаний, риторических вопросов;</li> <li>б) неоправданное использование терминов;</li> <li>в) использование поговорок, пословиц;</li> <li>г) использование аналогий.</li> </ul> <p>9. Под коммуникативным равновесием в риторике понимают</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) трудности в общении, возникающие как у выступающего, так и слушателя;</li> <li>б) знание законов общения;</li> <li>в) отведение собеседнику в процессе общения роли ниже той, которая обусловлена его социальной ролью и представлением о его собственном достоинстве;</li> <li>г) достижение говорящим поставленной цели.</li> </ul> <p>10. Тактика композиционного построения диалога с опорой на «закон края» при ведении переговоров используется с целью:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) передать стратегически важную информацию, уделяя основное внимание началу и концу беседы;</li> <li>б) передать</li> </ul> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>информацию в неожиданно новом ракурсе;<br/>           в) «мягко» возразить собеседнику;<br/>           г) выйти из сложной ситуации.</p> <p>11. На аудиторию более двухсот человек рассчитана ... презентация.<br/>           а) приватная;<br/>           б) групповая;<br/>           в) камерная;<br/>           г) массовая.</p> <p>12. К незнакомым людям при деловом общении не рекомендуется подходить ближе, чем на ...<br/>           а) 70-80 см;<br/>           б) 40-50 см;<br/>           в) 1 метр;<br/>           г) 20-30 см.</p>  |
| УК-4.3         | Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный  | <p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p>1. Продемонстрируйте способы привлечения и удержания внимания.<br/>           2. Назовите правила и приемы взаимодействия с аудиторией.<br/>           3. Формы "мы-общения" с аудиторией. Поведение выступающего. Приведите примеры ошибок выступающего.<br/>           4. Проиллюстрируйте этапы работы над текстом.</p>  |
| УК-4.4         | Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения  | <p style="text-align: center;"><b>Примерный перечень тем:</b></p> <p>1. Самопрезентация как вид публичного выступления. Представьте особенности подготовки.<br/>           1. Исторические тенденции развития форм ораторского мастерства. Приведите примеры.<br/>           2. Мастера публичного выступления. Проанализируйте одного из известных людей современности.<br/>           3. Представьте правила написания речи и приведите примеры.</p>  |
| УК-4.5         | Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения   | <p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p>1. Мастера публичного выступления. Проанализируйте одного из известных людей современности.<br/>           1. Представьте правила написания речи и приведите примеры.<br/>           2. Правила работы с презентацией. Приведите примеры.<br/>           3. Личный бренд: понятие, формирование. Приведите примеры.<br/>           4. Планирование и подготовка речи выступления. Представьте этапы подготовки выступления.<br/>           5. Назовите особенности выступления перед разными группами людей</p> |
| УК-4.1         | <b>Специфика публичных выступлений</b><br>Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь и стиль общения к ситуациям взаимодействия | <p style="text-align: center;"><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <p>2. Выступление. Виды выступлений. Составьте текст выступления на любую тему.<br/>           8. Правила публичного выступления. Требования подготовки к выступлению. Представьте пример подготовки.<br/>           9. Деловой этикет и деловое общение. Приведите примеры.</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>10. Технология подготовки речи выступления. Представьте пример подготовки.</p> <p>11. Правила подготовки презентации. Представьте пример подготовки презентации.</p> <p>12. Умение держаться и эмоциональный настрой во время публичного выступления. Приведите примеры.</p> <p>13. Особенности работы перед видеокамерой. Представьте эти особенности на примерах.</p> <p>14. Продемонстрируйте способы привлечения и удержания внимания.</p> <p>Назовите правила и приемы взаимодействия с аудиторией</p>  |
| УК-4.2         | Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий | <p>Тестовые задания</p> <p>1. Оратору в ходе выступления следует избегать риторической позиции</p> <p>а) информатора;</p> <p>б) комментатора;</p> <p>в) собеседника;</p> <p>г) слушателя.</p> <p>2. Какой тезис наиболее точно соответствует главной мысли автора? Я думаю, что большинство из нас по своему опыту знает, как необходим личный контакт между людьми, живой обмен мнениями при согласовании творческой деятельности. Только когда видишь человека, слышишь интонацию его голоса, появляется доверие к его работе и желание сотрудничать с ним. По этой же причине никакой учебник не может заменить учителя.</p> <p>а) Напечатанный научный труд не может заменить научное обещание, живой обмен мнениями. б) Ученый своими трудами может влиять на коллективную творческую работу.</p> <p>в) Истина рождается и находится в голове одного человека.</p> <p>г) Постоянный научный контакт является первостепенным источником научной информации.</p> <p>3. Акция (действие) как раздел риторики не включает в себя:</p> <p>а) сценическое движение;</p> <p>б) выбор языковых средств для выражения замысла;</p> <p>в) мимику, жесты;</p> <p>г) приемы интонирования, постановку голоса.</p> <p>4. Выделяют объективные и субъективные параметры при характеристике аудитории. Объективными параметрами портрета аудитории являются:</p> <p>а) отношение к мыслям оратора;</p> <p>б) наличие запроса на информацию;</p> <p>в) интеллектуальная характеристика;</p> <p>г) демографическая характеристика.</p> <p>5. Разбор аргументов противника как реально возникших, так и тех, которые могут прийти в голову, содержатся в...</p> <p>а) опровержении;</p> <p>б) воззвании;</p> <p>в) доказательстве;</p> <p>г) заключении.</p> <p>6. Допущенная в обращении грубая ошибка, которая сразу делает дальнейшее общение заведомо неэффективным, получила название коммуникативного(ой):</p> <p>а) самоубийства;</p> <p>б) равновесия;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>в) грамотности;<br/>г) этикета.</p> <p>7. Не принято задавать в ходе собеседования вопрос ...</p> <p>а) Каковы Ваши главные сильные стороны?<br/>б) Какое у Вас вероисповедание?<br/>в) Каковы Ваши интересы вне работы?<br/>г) Какой у Вас опыт работы?</p> <p>8. В ораторской речи не желательно:</p> <p>а) использование риторических восклицаний, риторических вопросов;<br/>б) неоправданное использование терминов;<br/>в) использование поговорок, пословиц;<br/>г) использование аналогий.</p> <p>9. Под коммуникативным равновесием в риторике понимают</p> <p>а) трудности в общении, возникающие как у выступающего, так и слушателя;<br/>б) знание законов общения;<br/>в) отведение собеседнику в процессе общения роли ниже той, которая обусловлена его социальной ролью и представлением о его собственном достоинстве;<br/>г) достижение говорящим поставленной цели.</p> <p>10. Тактика композиционного построения диалога с опорой на «закон края» при ведении переговоров используется с целью:</p> <p>а) передать стратегически важную информацию, уделяя основное внимание началу и концу беседы; б) передать информацию в неожиданно новом ракурсе;<br/>в) «мягко» возразить собеседнику;<br/>г) выйти из сложной ситуации.</p> <p>11. На аудиторию более двухсот человек рассчитана ... презентация.</p> <p>а) приватная;<br/>б) групповая;<br/>в) камерная;<br/>г) массовая.</p> <p>12. К незнакомым людям при деловом общении не рекомендуется подходить ближе, чем на ...</p> <p>а) 70-80 см;<br/>б) 40-50 см;<br/>в) 1 метр;<br/>г) 20-30 см.</p> |
| УК-4.3         | Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный | <p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p>1. Продемонстрируйте способы привлечения и удержания внимания.<br/>2. Назовите правила и приемы взаимодействия с аудиторией.<br/>3. Формы "мы-общения" с аудиторией. Поведение выступающего. Приведите примеры ошибок выступающего.</p>  |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  |   | 4. Проиллюстрируйте этапы работы над текстом.   |
| УК-4.4   | Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения                        | <p style="text-align: center;"><b>Примерный перечень тем:</b></p> 1. Самопрезентация как вид публичного выступления. Представьте особенности подготовки.<br>4. Исторические тенденции развития форм ораторского мастерства. Приведите примеры.<br>5. Мастера публичного выступления. Проанализируйте одного из известных людей современности.<br>6. Представьте правила написания речи и приведите примеры.   |
| УК-4.5   | Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения | <p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> 2. Мастера публичного выступления. Проанализируйте одного из известных людей современности.<br>6. Представьте правила написания речи и приведите примеры.<br>7. Правила работы с презентацией. Приведите примеры.<br>8. Личный бренд: понятие, формирование. Приведите примеры.<br>9. Планирование и подготовка речи выступления. Представьте этапы подготовки выступления.<br>10. Назовите особенности выступления перед разными группами людей   |
| <b>УК-5 – Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</b> |   |   |
| <b>Отечественная история</b>   |   |   |
| УК-5.1   | Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа    | <p style="text-align: center;"><b>Вопросы к зачету:</b></p> 1. История в системе социально-гуманитарных наук. Основы методологии исторической науки.<br>2. Первая мировая война и Россия.<br>3. Россия и мир между двумя мировыми войнами. Вторая мировая война<br>4. Послевоенное устройство мира в 1946 – 1991 гг.<br>5. Русь в IX – XII вв.<br>6. Русские земли в период раздробленности. Борьба русских земель с иноземными захватчиками.<br>7. Образование и становление русского централизованного государства в XIV – первой трети XVI вв.<br>8. Иван Грозный: реформы и опричнина.<br>9. Смутное время в России.<br>10. Россия в XVII в.<br>11. Русская культура в IX – XVII вв.<br>12. Преобразования традиционного общества при Петре I.<br>13. Эпоха дворцовых переворотов 1725-1764.<br>14. Правление Екатерины II.<br>15. Россия в первой половине XIX в.<br>16. Россия во второй половине XIX в.<br>17. Русская культура в XVIII – начале XX вв.<br>18. Первая российская революция 1905-1907 гг. и ее последствия.<br>19. Россия в 1917 г<br>20. Великая российская революция 1917 и ее основные этапы<br>21. Гражданская война и интервенция в России. Военный коммунизм.<br>22. Образование СССР 1922-1941 гг. |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>23. Внутренняя политика СССР в 1920 – 1930-е гг.<br/> 24. СССР в годы Великой Отечественной войны.<br/> 25. СССР в 1945-1964 гг.: послевоенное восстановление народного хозяйства и попытки реформирования.<br/> 26. СССР в 1965 – 1991 гг.<br/> 27. Особенности развития советской культуры.<br/> 28. Внутренняя политика Российской Федерации (1991 – 2000-е гг.)</p> <p style="text-align: center;"><b>Тесты:</b></p> <p>1. Куликовская битва:<br/> 1. 1237 г.;<br/> 2. 1480 г.;<br/> 3. 1223 г.;<br/> 4. 1380 г.</p> <p>2. Опричнина:<br/> 1. 1565-1572 гг.;<br/> 2. 1598-1605 гг.;<br/> 3. 1550-1572 гг.;<br/> 4. 1556-1582 гг.</p> <p>3. Созыв первого Земского собора:<br/> 1. 1549 г.;<br/> 2. 1497 г.;<br/> 3. 1613 г.;<br/> 4. 1649 г.</p> <p>4. Третьионьская монархия:<br/> 1. 1905-1907 гг.;<br/> 2. 1894-1917 гг.;<br/> 3. 1907-1914 гг.;<br/> 4. 4. 1914-1917 гг.</p> <p>5. Брестский мир:<br/> 1. 1917 г.;<br/> 2. 1918 г.;<br/> 3. 1919 г.;<br/> 4. 1920 г.</p> <p>6. В 1721 г.:<br/> 1. отмена крепостного права;<br/> 2. провозглашение России империей;<br/> 3. присоединением к России Крыма;<br/> 4. 4. принятие «Соборного уложения»</p> <p>9. Полтавское сражение: 1. 1702 г.<br/> 2. 1709 г.;<br/> 3. 1711 г.;<br/> 4. 1714 г.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>10. Реформа управления государственными крестьянами П.Д. Киселева: 1. 1801-1803 гг.;<br/> 2. 1837-1841 гг.;<br/> 3. 1861-1863 гг.;<br/> 4. 1881-1894 гг.</p> <p>11. Начало «хождения в народ»: 1. 1863 г.;<br/> 2. 1873 г.;<br/> 3. 1883 г.;<br/> 4. 1895 г.</p> <p>12. В 1700 г.:</p> <p>1. Северная война;<br/> 2. городские восстания; 3. русско-турецкая война; 4. церковный раскол.</p> <p>13. Декрет о земле: 1. 1917 г.;<br/> 2. 1918 г.;<br/> 3. 1921 г.;<br/> 4. 1924 г.</p> <p>14. Полное прекращение выкупных платежей крестьянами: 1. 1803 г.;<br/> 2. 1861 г.;<br/> 3. 1894 г.;<br/> 4. 1907 г.</p> <p>15. Переход к нэпу: 1. 1919 г.;<br/> 2. 1921 г.;<br/> 3. 1924 г.;<br/> 4. 1927 г.</p> <p>16. Период 1700-1721 гг.: 1. Двадцатилетняя война; 2. Северная война;<br/> 3. Отечественная война; 4. русско-турецкая война.</p> <p>17. Крестьянская война под предводительством Е.И. Пугачева: 1. 1606-1607 гг.;<br/> 2. 1670-1671 гг.;<br/> 3. 1707-1708 гг.;<br/> 4. 1773-1775 гг.</p> <p>18. Москва – столица РСФСР: 1. 1917 г.;<br/> 2. 1918 г.;<br/> 3. 1920 г.;<br/> 4. 1922 г.</p> <p>19. 1922 г. – год образования: 1. РСФСР;<br/> 2. СССР;<br/> 3. УССР;<br/> 4. БССР.</p> <p>20. Восстание в Кронштадте: 1. 1918 г.;<br/> 2. 1920 г.;<br/> 3. 1921 г.;<br/> 4. 1922 г.</p> <p>21. Испытание первой атомной бомбы в СССР: 1. 1945 г.;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | 2. 1949 г.;<br>3. 1952 г.;<br>4. 1954 г.<br>22. Избрание Н.С. Хрущева Первым секретарем ЦК КПСС: 1. 1953 г.;<br>2. 1956 г.;<br>3. 1964 г.;<br>4. 1972 г.<br>23. Принятие первой Конституции РСФСР: 1. 1917 г.;<br>2. 1918 г.;<br>3. 1924 г.;  |
| УК-5.2         | Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и философских знаний   | <p><u>Подготовка сообщений по плану семинара. К примеру, Иван Грозный: Реформы и опричнина.</u></p> <p>Создание проектов в сервисах открытых социальных сетей (instagram, facebook, telegram) о личности Ивана IV . Студенты представляют себя в роли монарха и конструируют с помощью указанных социальных сетей деятельность Ивана IV. При этом в самом аккаунте «монарха будет заложена не только его реальная деятельность, но и заведомые ошибки, которые остальные студенты должны отыскать во время изучения созданного аккаунта. Те, кто будет готов к семинару по указанной теме, с легкостью найдут спрятанные ошибки. Таким образом, почти незаметно для самих себя студенты изучат историю России в 16 веке.</p> <p><u>Подготовить таймлайн по любой теме, к примеру по теме «Русские земли в период раздробленности. Борьба русских земель с иноземными захватчиками» с помощью программы Timeline JS</u></p> <p><b>Практические задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Запишите цифры согласно хронологической последовательности событий:             <ol style="list-style-type: none"> <li>издание Манифеста «О даровании вольности и свободы всему российскому дворянству»;</li> <li>проведение губной реформы;</li> <li>строительство белокаменного Московского Кремля;</li> <li>царствование Бориса Федоровича Годунова.</li> </ol> </li> <li>Распределите события по периодам согласно хронологической последовательности: в группу А – события, связанные с правлением Павла I; в группу Б – события, связанные с правлением Александра I:             <ol style="list-style-type: none"> <li>ограничение свободы книгопечатания;</li> <li>издание Манифеста «О трехдневной барщине»;</li> <li>образование в Санкт-Петербурге тайного общества «Союз спасения»;</li> <li>принятие университетского устава, предоставившего автономию университетам;</li> <li>упразднение дворянских собраний в губерниях.</li> <li>начало создания военных поселений.</li> </ol> </li> </ol> |
| УК-5.3         | Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур | <p>В течение семестра студентам предлагается поучаствовать в нескольких проектах .</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Кейс. Создание исторических мемов. Студент сам выбирает период из курса истории и представляет созданные им самим мемы в соответствии с той темой курса, к которой этой мем был подготовлен. На образовательном портале студенты всей группы имеют возможность также увидеть полностью коллекцию мемов и проголосовать за более понравившийся. Главное условие – это должна быть оригинальная авторская работа. Время выполнения – в течение семестра.</li> <li>Изучение истории семьи с помощью интервью родителей, бабушек и дедушек.</li> </ol> <p>Задание рассчитано на 6 недель и должно быть представлено к концу семестра в рамках семинаров по второй половине 20 века, а также должно быть выложено на образовательном портале, где студенты могут</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>также принять участие во взаимооценивании друг друга. Историю семьи студент может представить с помощью: <a href="https://www.canva.com/">https://www.canva.com/</a>, <a href="https://www.mindmeister.com/">https://www.mindmeister.com/</a>, <a href="https://omeka.org/">https://omeka.org/</a>, <a href="https://timeline.knightlab.com/">https://timeline.knightlab.com/</a> и др.</p> <p style="text-align: center;"><b>Вопросы для самопроверки:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В какие годы правила династия Рюриковичей?</li> <li>2. Кто из князей, и в какие годы правил в Киеве в X в.? Расскажите об их деятельности.</li> <li>3. Какие главные события происходили на Руси в IX-начале XII вв.?</li> <li>4. Какими событиями отмечено правление князя Владимира I?</li> <li>5. Когда и какие правовые акты были приняты в IX-XII вв.?</li> <li>6. Какие достижения культуры Древней Руси можете назвать?</li> <li>7. Кто из князей, и в какие годы правил в Киеве в XI в.? Расскажите о их деятельности.</li> <li>8. Чем прославился князь Ярослав (Мудрый)?</li> <li>9. Какие важные события происходили в период правления Владимира (Мономаха)?</li> <li>10. Каковы основные этапы борьбы русских земель с монгольским завоеванием?</li> <li>11. Каковы особенности правления Ивана (Калиты)?</li> <li>12. Какими важными событиями отмечен период завершения объединения русских земель вокруг Москвы в конце XV-начале XVI вв.?</li> <li>13. Чем знаменателен период правления Ивана IV?</li> <li>14. Какие события происходили в Смутное время?</li> <li>15. Каковы были взаимоотношения России с Речью Посполитой в XVII в.?</li> <li>16. Какими событиями отмечено царствование Михаила Федоровича и Алексея Михайловича Романовых?</li> <li>17. Чем были вызваны народные выступления в XVII в.?</li> <li>18. В чем состояла особенность русско-шведских отношений в XVII-XVIII вв.?</li> <li>19. Когда и какие основные реформы были проведены Петром I?</li> <li>20. Какие даты войн России с другими странами в XVIII в. можно назвать?</li> <li>21. Какие международные договоры заключила Россия в XVIII в.?</li> <li>22. Какие российские правители пришли к власти путем дворцового переворота в XVIII в.? Расскажите о их деятельности.</li> <li>23. Какие реформы провела Екатерина II?</li> <li>24. Каковы достижения российской культуры и науки в XVII-XVIII вв.?</li> <li>25. Каково содержание мирных договоров России с Османской империей в XVII-XIX вв.?</li> <li>26. Когда и какие реформы проводили Александр I и Александр II?</li> <li>27. Какие меры были осуществлены по отмене крепостного права?</li> <li>28. Какие общественно-политические организации появились в России во второй половине XIX в.?</li> <li>29. Какие международные договоры были заключены Россией в XIX в.? Расскажите об их содержании.</li> <li>30. Какие основные события происходили в период царствования Александра III?</li> <li>31. Какие политические партии, и в какие годы образовались в России в конце XIX-начале XX вв.?</li> <li>32. Какие важные военные операции были проведены в ходе Первой мировой войны?</li> <li>33. Каковы временные рамки деятельности Государственных Дум Российской империи и их состав по партийной принадлежности?</li> <li>34. Как развивались события в стране в 1905-1907 гг.?</li> </ol> |

| Код индикатора                             | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|--|--|---|
|  |  | 35. Какие основные события происходили во время Февральской революции 1917 г.?  |
| <b>История Великой Отечественной войны</b> |  |   |
| УК-5.1                                     | Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа | <p><b>Примерные вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Процесс подготовки Советского Союза к войне: внешнеполитическая деятельность государства.</li> <li>2. Германия и Советский Союз в преддверии столкновения: экономический потенциал, военная доктрина и состояние вооружённых сил.</li> <li>3. Причины и начало Второй мировой войны (1939-июнь 1941гг.)</li> <li>4. Схема сражений начального периода войны и причины поражений.</li> <li>5. Московская битва: от поражений к контрнаступлению.</li> <li>6. Контрнаступление Красной Армии (январь-апрель 1942г.). планы сторон на весенне-летнюю кампанию 1942г.</li> <li>7. Забытые сражения на Ржевском выступе.</li> <li>8. Поражение Красной армии под Харьковом и в Крыму весной-летом 1942г.</li> <li>9. Сталинградская битва.</li> <li>10. Блокада Ленинграда: споры и оценки.</li> <li>11. Планы сторон на весенне-летнюю кампанию 1943г. Победа на Курской дуге. Битва за Днепр.</li> <li>12. Наступательные операции Красной Армии 1944-1945гг.</li> <li>13. Освобождение Европы от нацизма. Берлинская военная операция.</li> <li>14. Военная техника Второй мировой войны.</li> <li>15. Полководцы и солдаты. Герои и подвиги.</li> <li>16. Участие Советского Союза в боевых действиях против Японии.</li> <li>17. Оккупационный аппарат управления. Нацистская пропаганда и план «Ост».</li> <li>18. Нацистский террор. Механизмы уничтожения мирного населения.</li> <li>19. Холокост: уничтожение, сопротивление, спасение</li> <li>20. Проблема военного плена.</li> <li>21. Движение сопротивления на оккупированных территориях СССР: партизаны и подпольщики.</li> <li>22. Коллаборационизм в годы Великой Отечественной войны.</li> <li>23. Эвакуация промышленного потенциала и населения страны в восточные регионы СССР.</li> <li>24. Развитие экономического и оборонного потенциала СССР в годы войны.</li> <li>25. Организация управления страной в условиях военного времени. Государство и общество.</li> <li>26. Повседневная жизнь городского населения и сельских жителей в условиях войны.</li> <li>27. Идеология и пропагандистская работа.</li> <li>28. Культура и искусство в условиях военного времени.</li> <li>29. Великая Отечественная война и Магнитогорск.</li> <li>30. Становление антигитлеровской коалиции.</li> <li>31. Конференции союзников и их решения.</li> <li>32. Итоги Великой отечественной войны и причины победы СССР.</li> <li>33. Суды над военными преступниками. Нюрнбергский международный трибунал: историческое значение и уроки для современности.</li> <li>34. Итоги Второй мировой войны и формирование нового миропорядка.</li> <li>35. Война в памяти поколений россиян.</li> </ol> |
| УК-5.2                                     | Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и   | <p><b>Пример оценочных средств:</b></p> <p>- Разработайте предложения по созданию музейной экспозиции, посвященной истории Великой отечественной</p>  |

| <i>Код индикатора</i> | <i>Индикатор достижения компетенции</i>   | <i>Оценочные средства</i>   |
|-----------------------|---|---|
|                       | философских знаний  | <p>войны (в музее школы или корпоративном музее предприятия)</p> <p>- Дайте собственную оценку событиям Холокоста, подкрепляя ее аргументами. Обоснуйте необходимость сохранения памяти о трагедии Холокоста и воспитательном потенциале толерантного отношения людей друг к другу.</p> <p>- Напишите эссе на тему: «Как в нашей семье хранится память о Великой отечественной войне»</p>   |
| УК-5.3                | Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур | <p>1. К 1943 году относится</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Московская битва</li> <li>2) снятие блокады Ленинграда</li> <li>3) Курская битва</li> <li>4) Смоленское сражение</li> </ol> <p>2. В первый месяц Великой Отечественной войны упорное сопротивление врагу оказали советские воины в</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Минске</li> <li>2) Выборге</li> <li>3) Риге</li> <li>4) Бресте</li> </ol> <p>3. Крупнейшее танковое сражение в Великой Отечественной войне произошло в ходе битвы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Курской</li> <li>2) под Москвой</li> <li>3) Берлинской</li> <li>4) Сталинградской</li> </ol> <p>4. Что предполагал разработанный Германией план Ост?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Принудительное выселение с территории Польши и оккупированных областей СССР до 75–85% населения</li> <li>2) Молниеносную войну с СССР (в течение трех месяцев дойти до Волги)</li> <li>3) Окружение и уничтожение советских войск, расположенных в районе Курского выступа</li> <li>4) Захват Стамбула и открытие морского пути в СССР</li> </ol> <p>5. Прочтите отрывок из докладной записки командования Брянского фронта и укажите общее название вооруженных отрядов, о которых идет речь.<br/>«Действуя в тылу противника на его коммуникациях, уничтожая мосты на железных и шоссейных дорогах, пуская под откос железнодорожные эшелоны, уничтожая мелкие гарнизоны противника, средства связи, склады с боеприпасами, горючим, ведя разведку противника как на линии фронта, так и в его тылу и следя за его перегруппировкой войск... отряды практически помогают частям фронта в разгроме противника».</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) войска связи</li> <li>2) казаки</li> <li>3) штрафные батальоны</li> <li>4) партизаны</li> </ol> <p>6. Почетное звание, присваиваемое израильским институтом Катастрофы и Героизма «Яд ва-Шем». Звание присваивают людям, спасавшим евреев в годы нацистской оккупации Европы, рискуя при этом собственной жизнью.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) праведник народов мира</li> <li>2) герой Израиля</li> <li>3) спаситель</li> <li>4) герой милосердия</li> </ol> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|------------------|--|---|
|                  |  | <p>7. Прочтите отрывок из документа и укажите термин, которым обозначается описанный процесс.<br/> «С июля по ноябрь 1941 г. на Урал, в Сибирь, Среднюю Азию и Казахстан было вывезено более 1500 промышленных предприятий. В тот же период по железным дорогам страны перевезено около 1,5 миллиона вагонов грузов. Эта чёткая работа позволила в кратчайшие сроки создать на востоке страны новую экономическую базу, которая обеспечила рост военного могущества Советского Союза и его победу».</p> <p>1) депортация<br/> 2) эвакуация<br/> 3) мобилизация<br/> 4) экспроприация</p> <p>8 Когда впервые в мире на Магнитогорском металлургическом комбинате произведена прокатка на блюминге танковой броневой стали на лист</p> <p>1) 22 июня 1941<br/> 2) 28 июля 1941<br/> 3) 25 ноября 1941<br/> 4) 23 февраля 1942</p>   |
| <b>Философия</b> |  |   |
| УК-5.1           | Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа | <p><b>Примерный перечень вопросов для индивидуальных (письменных) заданий:</b></p> <p>1. В чем сущность социальных связей и отношений?<br/> 2. В чем отличие законов природы от законов общества?<br/> 3. В чем состоят источники саморазвития общества?<br/> 4. Проанализируйте динамику развития представлений об обществе и его структурных элементах в западной философии в XIX – XX вв.<br/> 5. В чем суть противоречия между личностью и обществом говорил Н. Михайловский: «Пусть общество прогрессирует, но поймите, что личность при этом регрессирует, что если иметь в виду только эту сторону дела, то общество есть первый, ближайший и злейший враг человека, против которого он должен быть постоянно на страже. Общество самим процессом своего развития стремится раздробить личность, оставить её какое-нибудь одно специальное отправление».<br/> 6. В чем заключается диалектическая культура мышления и как она соотносится с социальными действиями?<br/> 7. Что такое свобода человека? Какие есть точки зрения по этому вопросу?<br/> 8. Когда и при каких условиях она превращается в свою противоположность. Подтвердите примерами.<br/> 9. Что необходимо, чтобы осуществить подлинную свободу, избежать ее превращения в несвободу или «бегство от свободы».<br/> 10. Выскажите свое отношение к суждению: «Цель оправдывает средства». Приведите примеры, когда эта идея была реализована в истории, жизни.<br/> 11. Какая философская позиция представлена в словах Парменида «Одно и то же есть мысль и то, о чем мысль существует, Ибо ведь без бытия, в котором ее выраженье, Мысли тебе не найти»? Ответ обоснуйте.<br/> 12. Справедливо ли суждение древнегреческого философа Цицерона? «Сам же человек рожден, чтобы созерцать мир, размышлять и действовать в соответствии с этим. Он никоим образом не совершенен, он какая-то частичка совершенного». Аргументируйте свою позицию.<br/> 13. Сократ считал исследование природы средствами философии бесполезным занятием, потому что познание того, по «каким законам происходят небесные явления», не позволяет ни изменить эти законы, ни создать явления природы, такие как «ветер, дождь, времена года и т.п.». Почему Сократ это утверждал?</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>14. Религиозная философия и религия – это одно и то же или между ними существуют принципиальные различия? Укажите их.</p> <p>15. Как вы понимаете следующие афоризмы Гераклита: «В ту же реку вступаем и не вступаем», «Жизнь есть смерть. Смерть есть жизнь»?</p> <p>16. Что общего и различного между диалектикой Гераклита и логическими построениями поздних софистов?</p> <p>17. Попробуйте дать смысловое объяснение следующего афоризма Парменида: «В познании, откуда бы ни начинать, безразлично, все равно вернешься к началу, ибо истина хорошо закруглена».</p> <p>21. Расшифруйте афоризм Ф. Бэкона: «Общее согласие – самое дурное предзнаменование в делах разума». Как объяснить смысл данного афоризма с точки зрения специфики миропознания в эпоху Нового времени?</p> <p>22. Что означают понятия «детерминизм», «фатализм», «индетерминизм»? Которые из этих понятий созвучны со следующим афоризмом Декарта: «Стремись всегда побеждать скорее самого себя, чем судьбу, и менять скорее свои желания, чем порядок в мире»?</p> <p>23. В чем состоит универсальный смысл формулы Декарта «Мыслю, следовательно, существую»? Какова смысловая связь между данным изречением и проблемой самосознания?</p> <p>24. Кому из философов ХУШ в. принадлежит изречение: «Существовать – значит быть воспринимаемым»? Каким термином обозначается данная философская позиция?</p> <p>25. Назовите главные характерные черты представлений о роли человека в мире в эпоху Просвещения.</p> <p>26. Как вы думаете, сохраняет ли свою поучительную роль в условиях современности следующее этическое высказывание просветителя Джона Локка: «Обучение наукам способствует развитию добродетели в людях с хорошими духовными задатками; в людях, не имеющих таких задатков, оно ведет лишь к тому, что они становятся еще более глупыми и дурными»?</p> <p>27. Каким термином можно обозначить концепцию Вольтера, выраженную им в следующей сентенции: «Случайности не существует, – все на этом свете либо испытание, либо наказание, либо награда, либо предвестие»?</p> <p>31. К какого рода аргументации прибегает Шопенгауэр для объяснения материи и ее атрибутов: «Но время и пространство, каждое само по себе, могут быть созерцательно представляемы и без материи, материя же без них не представляема»?</p> <p>32. Прокомментируйте философский мотив Артура Шопенгауэра о том, что у жизни нет цели вообще, что она – бездушное движение, лишенное цели.</p> <p>33. Что означает фраза «существование предшествует сущности»? В каком направлении современной философии развивалась эта концепция?</p> <p>34. Какому древнему философу принадлежит высказывание: «бытие есть, а небытия нет»? Объясните его смысл. Какими качествами обладает такое бытие?</p> <p>35. Объясните в чем существенное различие между субстанциальной и реляционной концепцией. Какое они имеют отношение к научным теориям И. Ньютона и А. Эйнштейна?</p> <p>36. Можно ли отождествить понятия материи и вселенной? Обоснуйте свое мнение на философских примерах.</p> <p>37. Как соотносятся между собой понятия «движение», «развитие», «изменение»?</p> <p>38. Можно ли считать творчество главным отличием человеческого сознания от машинного интеллекта? Согласны ли вы с высказыванием А. Эйнштейна о том, что машина будет в состоянии решать какие угодно проблемы, но никогда не сумеет поставить хотя бы одну.</p> |
| УК-5.2         | Интерпретирует проблемы          | <b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                | современности спозиций этики и философских знаний | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Философские концепции человека. Особенности взаимодействия человека с миром.Мировоззрение.</li> <li>2. Разумность человека. Космоцентризм античной философии.</li> <li>3. Религиозное мировоззрение. Особенности средневековой философии. Конечность существования человека и проблема бессмертия души.</li> <li>4. Материализм и идеализм в философии как способы объяснения мира. Механистическая картина мира.</li> <li>5. Возникновение диалектической проблемы развития из метафизического понимания мира.Основные законы диалектики.</li> <li>6. Проблема пространства и времени в философии. Отличие от научного подхода. Специфика философии Нового времени.</li> <li>7. Человек как производящее существо. Марксизм и материалистическое понимание истории.</li> <li>8. Свобода как альтернатива природной детерминации. Иррациональная философия как способ объяснения мира.</li> <li>9. Экзистенциализм как направление современной философии. Проблема экзистенции и бытия человека.</li> <li>10. Проблема бытия в философии.</li> <li>11. Проблема субстанции в философии. Философские картины материального единства мира.</li> <li>12.Познание как путь движения к истине и основа ориентации в мире. Проблема истины.</li> <li>13. Природа сознания. Идеальное как форма информационного отражения.</li> <li>14.Проблема биосоциальной природы человека. Проблема социального в философии. Общество.</li> <li>15. Экологические риски глобализованного мира. Социальные риски коммуникационного общества.</li> <li>16.Философская концепция культуры. Культура и цивилизация.</li> <li>17.Мировоззрение и его исторические типы.</li> <li>18.Особенности философского познания.</li> <li>19. Проблемное поле философии. Структура философского знания.</li> <li>20. Основные философские Китая.</li> <li>21. Ключевые термины древнеиндийской философии.</li> <li>22. Основные понятия философии.</li> <li>34. Предпосылки и основная проблематика философии Нового времени.</li> <li>35.Категория субстанции в философии Нового времени.</li> <li>36.Основные принципы философии Декарта. 37.Бэкон о методе познания. Учение об идолах. 38. Человек, природа, общество в концепциях французских просветителей.</li> <li>39.Немецкая классическая философия: основные черты, проблематика, представители. 40.Философская система И. Канта.</li> <li>41. Этическое учение Канта. Понятие категорического императива.</li> <li>42.Метод и система Гегеля.</li> <li>43. Понятия «гражданское общество» и «государство» в политико-правовом учении Гегеля.</li> <li>44. Проблема отчуждения в философской концепции Маркса.</li> <li>45. Понятие воли Ницше.</li> <li>46.Специфика русской философской мысли.</li> <li>47. Чаадаев о месте России во всемирно- историческом процессе.</li> <li>48.Нравственная философия в России. 49.Концепция всеединства В. Соловьёва. 50.Русский космизм.</li> <li>51.Русский марксизм.</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>52. Проблема человека в философии экзистенциализма.<br/> 53. Позитивизм, его исторические формы.<br/> 54. Понятие культуры и цивилизации.<br/> 55. Наука в системе культуры.<br/> 56. Роль научной рациональности в развитии общества.<br/> 57. Человек в постиндустриальном обществе.<br/> 60. Материя и дух: проблема предельных оснований.<br/> 61. Понятия «метафизика» и «диалектика». 62. Философское понимание истины.<br/> 63. Учение о бытии. Основные категории онтологии.<br/> 64. Учение о гносеологии.<br/> 65. Восток, Запад, Россия в диалоге культур. 66. Понятие общества.<br/> 67. Человек и смысл его существования.<br/> 68. Личность: проблемы свободы и ответственности.<br/> 69. Понятие ценности. Основные проблемы аксиологии.<br/> 70. Основные концепции общественного развития. 71. Проблема смысла истории.<br/> 72. Перспективы современной цивилизации. 73. Глобальные проблемы современности. 74. Философская, религиозная и научная картины мира.<br/> 75. Проблема веры и знания.<br/> 76. Роль философии в жизни человека и общества. 77. Философская картина мира: концепция человека и проблема бытия.<br/> 78. История философии: многообразие картин материального мира. Сущность и смысл существования человека. Материальное бытие. Философское и нефилософское понимание материи.<br/> 79. Идеальное бытие: сознание, мышление, язык. Гносеология: познавательные отношения человека с объективной реальностью. Методологические проблемы познания.<br/> 80. Динамика общественного развития. Общество. Философская концепция культуры»</p> |
| УК-5.3         | Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур | <p><b>Примерный перечень тем письменных индивидуальных заданий (эссе):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отношение к бытию современного человека.</li> <li>2. Роль эпистемологии в жизни современного человека.</li> <li>3. Вопросы этики в деятельности современного человека.</li> <li>4. Роль философии в современном обществе.</li> <li>5. Софистика в современном мире.</li> <li>6. Идеализм Платона в современном мировоззрении.</li> <li>7. Телеология Аристотеля в современной теории развития.</li> <li>8. Принципы стоицизма в жизни современного человека.</li> <li>9. Принципы эпикуреизма в жизни современного человека.</li> <li>10. Принципы скептицизма в жизни современного человека.</li> <li>11. Вера и разум в мировоззрении современного человека.</li> <li>12. Принцип «бритвы Оккама» в современной философии и науке.</li> <li>13. Гедонизм как основа современного мировоззрения.</li> <li>14. Конфуцианство и индивидуализм.</li> <li>15. Философия буддизма и общество потребления.</li> </ol>  |

| Код индикатора       | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------------|--|--|
|                      |  | 16. Рационализм и здравый смысл в поведении современного человека.<br>17. Идеи прагматизма и утилитаризма в современном обществе.<br>18. Влияние русской философии на развитие российского менталитета.<br>19. Влияние идей экзистенциализма на развитие современного человека.<br>20. Рациональная и иррациональная составляющие поведения современного человека.<br>21. Интуиция и здравый смысл в условиях постмодерна.<br>22. Свобода и ответственность личности.<br>23. Проблема человека в современном обществе.<br>24. Проблема определения смысла жизни.<br>25. Смысл существования человека.<br>26. Этические проблемы развития науки и техники.<br>27. Проблема самоактуализации человека в обществе потребления.<br>28. Социальные проблемы развития науки и техники.<br>29. Проблема развития и использования технологий.<br>30. Социальное и биологическое время жизни человека.<br>31. Концепция успеха в современном обществе.<br>32. Культура и цивилизация.<br>33. Доверие и сотрудничество в современном обществе.<br>34. Мифологичность мировоззрения современного человека.<br>35. Роль порядка и хаоса в жизни современного человека.<br>36. Онтология современного человека.<br>37. Эпистемология современного человека.<br>38. Этика современного человека.<br>39. Аксиология современного общества<br>40. Проблема феномена инновации. |
| <b>Культурология</b> |  |  |
| УК-5.1               | Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа | <b>Устный опрос:</b><br>1. В чем состоит проблема определения культуры?<br>2. Рассмотрите историю понятия «культура» и особенности его употребления в различные исторические периоды.<br>3. Почему только человек является творцом культуры?<br>4. Назовите основные функции культуры.<br>5. Рассмотрите основные понятия культурологии: культура, цивилизация, менталитет, культурная картина мира.<br>6. Охарактеризуйте проблемы генезиса культуры в свете существующих теорий.<br>7. Назовите особенности первобытной культуры в контексте проблемы культурогенеза.<br>8. В чем заключается синкретизм первобытной культуры?<br>9. Каково значение стабильности и нестабильности в культуре?<br>10. Рассмотрите понятия «статика» и «динамика» культуры.<br>11. Охарактеризуйте традиционную культуру.<br>12. Каковы основы и специфические черты традиционной индо-буддийской культуры?<br>18. Каковы исторические представления о культуре? Охарактеризуйте доклассический период развития   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>культурологии (Античность и Средневековье).</p> <p>19. Каковы исторические представления о культуре? В чем особенности развития представлений о культуре в эпоху Возрождения и Новое время?</p> <p>20. Рассмотрите модернизм и постмодернизм как явления культуры.</p> <p>21. Определите взаимосвязь развития культуры и возникновения глобальных проблем современности. В чем заключаются основы деятельности Римского клуба? Охарактеризуйте понятия: антиглобализация и антиглобалисты.</p> <p>22. Объясните смысл понятий: «индивид», «индивидуальность», «личность». Рассмотрите инкультурацию и социализацию как процессы формирования личности. Охарактеризуйте культурные нормы и ценности.</p> <p>Тестирование</p> <p>Вариант 1</p> <p>1. Материальные и нематериальные преобразования человеком окружающей действительности – это...</p> <p>А) Творчество<br/> Б) Эксперимент<br/> В) Культура<br/> Г) Трудовая деятельность</p> <p>2. Автором труда «Агрикультура» является...</p> <p>А) Марк Порций Катон<br/> Б) Августин Блаженный<br/> В) Марк Туллий Цицерон Г) Джамбаттиста Вико</p> <p>3. В какую эпоху произошел возврат к античному пониманию слова «культура»? А) в Средние века<br/> Б) в эпоху Возрождения<br/> В) в Новое время Г) в XX веке</p> <p>4. Продукт культурной деятельности человека, любой искусственно созданный объект – это...</p> <p>А) Изобретение<br/> Б) Артефакт В) Культура</p> <p>8. Кого из перечисленных исследователей называют «отцом культурологии»?</p> <p>А) Лесли Уайта<br/> Б) Эдуарда Тайлора<br/> В) Вильгельма Оствальда Г) Иммануила Канта</p> <p>9. Какой из разделов не входит в состав культурологического знания?</p> <p>А) прикладная культурология<br/> Б) история культуры<br/> В) культурная политика<br/> Г) культурная антропология</p> <p>10. Автором орудийно-трудовой концепции происхождения культуры является</p> <p>А) Л. Мамфорд<br/> Б) А. Тойнби В) Ф. Энгельс Г) Э. Кассирер</p> <p>11. Состояние длительной неизменности культуры, при котором резко ограничиваются или запрещаются нововведения – это ...</p> <p>А) культурный застой<br/> Б) культурный кризис</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>В) культурная динамика<br/> Г) культурная стабильность<br/> 15. Какой символ бога индуистов Вишну символизирует любовь к людям?<br/> А) чакра<br/> Б) палица<br/> В) цветок лотоса Г) боевая раковина<br/> 16. Мокша для индуистов – это...<br/> А) закон нравственности<br/> Б) обретение удачи и здоровья<br/> В) полное освобождение души от череды перевоплощений<br/> Г) обретение богатства<br/> 17. Как называется священная книга буддистов?<br/> А) «Канон дао и дэ»<br/> Б) «Типитака»<br/> В) «Веды»<br/> Г) «Упанишады»<br/> 18. С каким животным в Индии связаны «пять веществ», священными?<br/> А) с коровой<br/> Б) с крысой<br/> В) со змеей Г) со слоном<br/> 19. В 1950 году социолог Дэвид Рисмен ввел понятие ... А) субкультура<br/> Б) контркультура</p> <p><b>Практические задания</b><br/> 1. Прочитайте фрагмент из работы Р. Итса и сформулируйте свое отношение к его точке зрения. Ответьте на вопросы.<br/> Жизнь наших далеких предков протекала в богатых совпадений, первобытным проявления «чар». Они большой связи происшедших с человеком несчастий с действиями над его фетишами или реальностью проклятий, заклинаний, колдовства. Если еще добавить сюда сам факт психологического ожидания беды: что-то случилось с твоей чурингой, с твоим фетишем и т. п., то количество совпадений или случайных связей несвязанных причин и следствий увеличится. • Почему на первых этапах развития человеческого общества появляется вера в абсолютную связь фетиша с судьбой человека?<br/> • Подкреплялась ли эта связь общественным сознанием первобытной эпохи?<br/> • Почему подобные ситуации часто находили свое подтверждение в окружающем реальном мире?<br/> • Приведите известные вам примеры: а) магического обряда; б) тотемных представлений; в) анимистических представлений.</p> <p><b>Творческие задания</b><br/> 1. Подготовка эссе на тему: «Культура для меня – это ...»<br/> 2. Напишите рубаи, содержащее мудрое высказывание, в восточном стиле</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
| УК-5.2         | Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и философских знаний | <p><b>Тестирование:</b></p> <p><b>1. Культура, которая ориентирована на ценности технологического развития, динамичный образ жизни, совершенствование культуры и общества может быть отнесена к ... типу культур</b></p> <p>А) восточному<br/> Б) средневековому<br/> В) западному<br/> Г) традиционному</p> <p><b>2. Концепция локальных «культурно-исторических типов» принадлежит ...</b></p> <p>А) Н. Я. Данилевскому<br/> Б) О. Шпенглеру<br/> В) А. Тойнби<br/> Г) К. Ясперсу</p> <p><b>3. В чем, по мнению О. Шпенглера, культура схожа с живым организмом?</b></p> <p>А) она пребывает в движении<br/> Б) она наделена разумом<br/> В) у нее есть душа<br/> Г) у нее есть потребности</p> <p><b>4. Время становления мировой культуры для К. Ясперса – это ...</b></p> <p>А) дополнительное время<br/> Б) осевое время<br/> В) срединное время<br/> Г) будущее время</p> <p><b>5. Иоганн Якоб Бахофен выделяет типы культуры в зависимости от преобладания ...</b></p> <p>А) деятельного или пассивного начала<br/> Б) женского или мужского начала<br/> В) духовного или материального начала<br/> Г) преобразующего или созерцательного начала</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>1. Проанализируйте существующие определения культуры с точки зрения их отношения к человеку. Является ли культура системой, позволяющей человеку приспособиться к жизни или она враждебна для человека, разрушает его, подавляет его свободу? Предложите собственное понимание культуры.</p> <p>2. Обсудите следующие темы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Какую роль в современном мире играет процесс аккультурации?</li> <li>• Какой тип общественного устройства делает человека более счастливым?</li> <li>• Каково соотношение массовой и элитарной культуры в современном обществе? Сформулируйте свое мнение по вопросу о том, является ли массовая культура явлением положительным или негативным.</li> <li>• Согласны ли вы с тем, что кризис идентичности, идущий в обществах, переживающих системную деформацию, порождает национализм и экстремизм?</li> <li>• Верно ли убеждение некоторых культурологов в том, что религия является основанием любой культуры?</li> </ul> <p><b>Творческие задания</b></p> <p>1. Подготовка эссе на тему: «Культура для меня – это ...»</p> <p>2. Разработка проекта «Я-личность!» Мои достижения в области личностного культурного развития</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
| УК-5.3         | Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур | <p><b>Устный опрос:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каков смысл понятий «тип культуры», «типология культуры», «типологизация культур»? Назовите подходы к построению типологии культуры, существующие в культурологии.</li> <li>2. Проанализируйте существующие варианты типологии культур (цивилизаций) по историческому типу (концепции Н.Я. Данилевского, О. Шпенглера, А.Д. Тойнби, К. Ясперса, П.А. Сорокина).</li> <li>3. Каковы основы типологии культур, представленные в работах А.Л. Кребера, И.Я. Бахофена, Л. Фробениуса, Ф. Ницше?</li> <li>4. Дайте сравнительный анализ восточного и западного типа культур.</li> <li>5. Рассмотрите особенности становления и исторического существования христианского вероучения как основы западного типа культуры.</li> <li>6. Охарактеризуйте ислам как основу восточного типа культуры. Каковы причины возникновения, священные книги и основы вероучения в данной мировой религии?</li> <li>7. Охарактеризуйте русскую культуру как особый тип. Каковы истоки ее формирования?</li> <li>8. В чем заключается мессианская сущность русской культуры? Охарактеризуйте русскую культуру в период централизации русского государства. В чем смысл идеи «Москва – третий Рим»?</li> <li>9. В каких чертах наиболее ярко выражается амбивалентность русской души?</li> <li>10. Сделайте свой собственный вывод: в чем самое принципиальное отличие русского менталитета от европейского.</li> </ol> <p><b>Тестирование:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Форма общественной культуры, регулирующая поведение людей в различных ситуациях – это...</b><br/>       А) мораль<br/>       Б) нравственность<br/>       В) нормы<br/>       Г) ценности</li> <li>2. <b>В период правления какой из династий в Китае появился первый император?</b><br/>       А) Чжоу<br/>       Б) Цинь<br/>       В) Ся<br/>       Г) Шань</li> <li>3. <b>Колодезная система земледелия в Китае была названа так, поскольку...</b><br/>       А) для земледелия была устроена система колодцев<br/>       Б) участки орошались с использованием колодезной воды<br/>       В) наделы земли в целом повторяли очертания иероглифа, обозначающего слово «колодец»<br/>       Г) колодцы были частью мощной ирригационной системы.</li> <li>5. <b>Когда в русском языке появилось слово «коммуникация»?</b><br/>       А) при Екатерине II<br/>       Б) при Петре I<br/>       В) при Николае II<br/>       Г) при Александре III</li> <li>6. <b>Концентрация промышленности, развитие культурных и политических функций города – черты общего культурного процесса, который получил название...</b></li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>А) глобализация<br/> Б) урбанизация<br/> В) вэстернизация<br/> Г) модернизация</p> <p>7. Процесс усвоения представителями одной этнокультурной группы другой культуры и собственного называется ... А) аккультурация Б) коммуникация В) интеграция Г) ассимиляция</p> <p>8. С чем Конфуций сравнивал государство?<br/> А) с огромной машиной<br/> Б) с космосом<br/> В) с большой семьей<br/> Г) с императорской армией</p> <p>9. Главный догмат христианства связан с ...<br/> А) верой в триединого Бога<br/> Б) верой в чудеса Христа<br/> В) верой в воскрешение после смерти Г) верой в святых</p> <p>10. Какая часть Библии считается историей народа?<br/> А) Ветхий Завет<br/> Б) Новый Завет</p> <p>15. Когда возник ислам?<br/> А) в VII в. н. э. Б) в I в. н. э.<br/> В) в I в. до н. э. Г) в VII в. до н. э.</p> <p>16. Слово «ислам» в переводе с арабского означает<br/> А) милость<br/> Б) покорность<br/> В) радость<br/> Г) откровение</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>1. Представьте собственные рассуждения на тему: «В каких чертах наиболее ярко выражается амбивалентность русской души?»</p> <p>2. Сделайте свой собственный вывод: в чем самое принципиальное отличие русского менталитета от европейского.</p> <p><b>Творческие задания</b></p> <p>1. Составьте развернутую характеристику личности, используя знания, полученные в рамках изучения курса «Культурология»<br/> а) «Западный человек».<br/> б) «Восточный человек»</p> <p>2. Составьте основные пункты рассуждения по теме: «Русский характер»</p> <p>2. Рассмотрите мировые религии по трем основным моментам:<br/> -религиозное сознание,<br/> -культовая деятельность и<br/> -религиозные организации.</p> |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|---|--|--|
| Имейте в виду, что они тесно связаны, взаимодействуют и образуют целостную религиозную систему.   |  |  |
| <b>УК-6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</b> |  |  |
| <b>Личностно-профессиональное саморазвитие</b>  |  |  |
| УК-6.1  | Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей | <p><b>Тест:</b> Выберите правильный ответ</p> <p>1. Постоянное откладывание дел на потом, нежелание выполнять определенные обязанности – это:</p> <p>а) перфекционизм;<br/> б) абьюзерство;<br/> в) прокрастинация;<br/> г) тайм-менеджмент.</p> <p>2. Умение по собственной инициативе ставить цели и находить пути их решения характеризует человека как:</p> <p>а) решительного;<br/> б) целеустремленного;<br/> в) настойчивого;<br/> г) самостоятельного.</p> <p><b>Тематика сообщений и докладов</b></p> <p>1. Матрица Эйзенхауэра (принцип Эйзенхауэра или Метод Эйзенхауэра)<br/> 2. Принцип Парето (закон Парето или принцип 20/80)<br/> 3. Хронометраж<br/> 4. Список задач или to do list.<br/> 5. Постановка целей по схеме SMART.</p> <p><b>Практическое задание.</b> Подберите блок диагностических методик, способных отследить личностно-профессиональное саморазвитие работника направления, по которому Вы обучаетесь. Обоснуйте.</p>  |
| УК-6.2  | Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста                                   | <p><b>Тест:</b> Выберите правильный ответ</p> <p>1. Подлинная (достигнутая) идентичность является показателем психической ... человека, его способности самостоятельно решать проблемы, которые ставит перед ним жизнь, и самому нести ответственность за принятые решения.</p> <p>а) зрелости;<br/> б) инфантильности; в) кризисности;<br/> г) молодости.</p> <p>2. Человека как индивида характеризует:</p> <p>а) индивидуальный стиль деятельности; б) мотивационная направленность;<br/> в) моральные качества; г) средний рост.</p> <p><b>Тематика сообщений и докладов</b></p> <p>1. Понятие профессионально-личностное саморазвитие в трудах отечественных и зарубежных исследователей.<br/> 2. Особенности профессионального самосознания у представителей разных профессий.<br/> 3. Стадии профессионального развития.<br/> 4. Самоактуализация как высший уровень саморазвития личности.<br/> 5. Стадии профессионального развития Д. Сьюпера.<br/> 6. Адаптационная модель саморазвития.<br/> 7. Причины профессиональной деформации.<br/> 8. Профилактика профессиональной деформации.</p> |

| Код индикатора         | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|------------------------|---|--|
|                        |   | 9. Кризис профессионального саморазвития: причины, пути развития.<br>10. Креативная личность: понятие, признаки, приемы развития профессиональной креативности.<br>11. Стресс: его причины и профилактика.<br><b>Практическое задание.</b> Какие решения можете принять Вы, как директор предприятия того направления, по которому Вы обучаетесь, по мотивации личностно-ориентированного саморазвития работников. Обоснуйте.  |
| УК-6.3                 | Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста | <b>Тест:</b> Выберите правильный ответ<br>1. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системемежличностных отношений называется:<br>а) самопрезентацией; б) сомовосприятием; в) самоощущением; г) самооценкой.<br>2. К качествам, определяющим ... , относятся гибкость, профессиональная мобильность, умение «презентовать себя»; владение методами решения большого класса профессиональных задач, способность справляться с различными профессиональными проблемами, уверенность в себе, ответственность, ориентация на успех, готовность постоянно обогащать свой опыт.<br>а) опыт специалиста;<br>б) профессиональную деформацию специалиста<br>в) конкурентоспособность специалиста; г) другое.<br><b>Тематика задания.</b> На основании составленного психологического автопортрета составьте траекторию собственного профессионального роста в соответствии с требованиями рынка труда.<br><b>Практическое задание.</b> Продиагностируйте себя минимум по семи диагностическим методикам и составьте психологический автопортрет по следующему плану:<br>1. Название теста.<br>2. Результат теста.<br>3. Распишите как этот результат проявляется именно у вас;<br>Пропишите рекомендации себе для личностно-ориентированного саморазвития. |
| <b>Тайм-менеджмент</b> |   |  |
| УК-6.1                 | Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей      | 1. В технике SMART сроки достижения цели могут быть сформулированы в нескольких вариантах<br>а. Жесткая привязка к конкретной дате<br>б. Привязка к периоду (с указанием дедлайна)<br>в. Привязка к периоду без указания дедлайна<br>г. Привязка к точной дате только в рамках одного календарного месяца<br>д. Привязка к примерному периоду в рамках ближайших 3-5 лет<br>е. Привязка к точной дате недопустима<br>2. Постоянные задержки подготовки отчетов сотрудниками из-за недостатка информации от коллег относятся к потерям времени по степени контролируемости<br>а. Полностью подконтрольных<br>б. Частично контролируемых<br>в. не контролируемых (внешние обстоятельства)<br>3. Расставьте шаги техники хронометража в правильном порядке:<br>а. 1 Фиксация всех дел и задач длительностью от 10-15 минут в течение дня<br>б. 2 Выбор ключевых показателей<br>в. 3 Анализ хронокарты<br>4. Одним из шагов техники контекстного планирования является ... определение веса для каждого контекста  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | фиксирование всех своих дел длительностью от 10–15 минут в течение дня выделение своих КЛЮЧЕВЫХ областей жизни выделение своих типовых личных контекстов (5-9)  |
| УК-6.2         | Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста  | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тайм-менеджмент – это технология, позволяющая использовать время в соответствии             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. с целями</li> <li>b. с целями и ценностями</li> <li>c. с составленными планами</li> <li>d. со своими целями и ценностями</li> </ol> </li> <li>2. Стремление выстраивать жизнь в соответствии со своими целями, создавать сценарии собственной жизни – характерная черта человека:             <ol style="list-style-type: none"> <li>Проактивного</li> <li>Реактивного</li> <li>Активного</li> <li>Регрессивного</li> <li>Прогрессивного</li> </ol> </li> <li>3. Стратегические цели необходимо определять:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Только в одной, самой главной сфере своей жизни</li> <li>b. В двух самых значимых ключевых областях жизни</li> <li>c. Во всех ключевых областях жизни</li> <li>d. Только в сфере обучения и карьеры</li> </ol> </li> <li>4. При расстановке приоритетов следует             <ol style="list-style-type: none"> <li>Определить критерии для выбора приоритетной задачи                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Исключать из списка критериев критерии «срочно» и «важно»</li> <li>2) Использовать только один критерий «срочность»</li> <li>3) Использовать только один критерий «важность»</li> </ol> </li> <li>5. Основная идея матрицы Эйзенхауэра (квадранты Кови)                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разные способы использования ресурса времени в зависимости от фокусировки на критерии «важность» 2)</li> <li>Разные способы использования ресурса времени в зависимости от фокусировки на критерии «срочность» 3)</li> <li>Разные способы использования ресурса времени в зависимости от критериев важность и срочность 4)</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>Предложить разные способы использования ресурса времени, по привязке к промежуточным целям</li> <li>6. При использовании многокритериальной оценки каждый вариант оценивается:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) только по одному самому важному критерию</li> <li>2) по первым трем критериям</li> <li>3) по всем критериям</li> <li>4) по критерию, имеющему самый большой вес</li> <li>5) по двум критериям, которым присвоены наибольшие веса</li> </ol> </li> <li>7. Выберите из списка инструменты расстановки приоритетов:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Матрица Эйзенхауэра (квадранты Кови)</li> <li>2) Контрольный список задач</li> <li>3) Матрица многокритериальной оценки 4) Хронокарта</li> </ol> </li> </ol> |
| УК-6.3         | Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проактивность подразумевает             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ответственность за свои цели, мысли и действия</li> <li>2) Полную свободу действий без ответственности за последствия</li> <li>3) Зависимость от мнения окружающих о совершаемых действиях</li> <li>4) Способность видеть препятствия, мешающие достижению цели и находить им объяснения</li> </ol> </li> </ol>  |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|---|--|---|
|   |  | <p>2. Показателем проактивности является</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1) Активное обличение недостатков и обоснование невозможности достижения поставленных целей</li> <li>2. 2) Умение видеть сложности и препятствия достижения цели</li> <li>3. 3) Умение видеть препятствия на пути достижения цели и планировать действия по их преодолению</li> <li>4. 4) Умение выявлять препятствия на пути достижения цели, выбирать пути их преодоления и активно действовать в выбранном направлении</li> </ol> <p>3. Техника «5 почему» помогает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Найти ценность в повседневной (скучной, рутинной) задаче</li> <li>2) Создать мотивацию для выполнения повседневной задачи</li> <li>3) Выстроить иерархическую систему долгосрочных и среднесрочных целей</li> <li>4) Определить ценность долгосрочной цели</li> <li>5) Определить ключевые области жизни</li> </ol> <p>4. К проблемным ситуациям можно отнести следующие:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Найти неоспоримое преимущество перед другими претендентами на должность</li> <li>2) Обеспечить жизнеспособность предприятия в условиях кризиса отрасли</li> <li>3) Добиться принятия положительного решения по предлагаемому проекту на переговорах</li> <li>4) Заключить выгодное стратегическое партнерство</li> </ol> |
| <p><b>УК-7 – Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</b></p> |  |   |
| <p><b>Элективные курсы по физической культуре и спорту</b></p>  |  |   |
| УК-7.1  | <p>Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности</p> | <p><b>Теоретические вопросы к зачету</b></p> <p>1. Тестовые вопросы:</p> <p><b>Бадминтон</b></p> <p>1. Сколько очков необходимо набрать для победы в гейме в бадминтоне? а) 15 очков; б) 21 очко; в) 25 очков. 2. Что означает термин «смеш» в бадминтоне? а) короткий удар у сетки; б) мощный удар сверху вниз; в) высокий удар на заднюю линию. 3. Какая часть ракетки используется для выполнения большинства ударов в бадминтоне? а) обод ракетки; б) струнная поверхность; в) рукоятка. 4. Что происходит, если волан при подаче задевает сетку и приземляется в правильной зоне? а) подача переигрывается; б) очко засчитывается подающему; в) очко засчитывается принимающему. 5. На каком уровне должна находиться точка соприкосновения ракетки и волана при подаче? а) выше пояса подающего; б) ниже пояса подающего; в) на уровне плеча подающего;</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>г) ниже 1,15 м от поверхности корта.</p> <p>6. Какой удар в бадминтоне выполняется, когда волан находится низко у сетки?</p> <p>а) смеш;<br/> б) дропшот;<br/> в) подставка.</p> <p>7. Сколько подач выполняет каждый игрок (пара) в начале гейма, прежде чем подача переходит к сопернику?</p> <p>а) одну подачу;<br/> б) две подачи;<br/> в) подача переходит сразу после ошибки подающего.</p> <p style="text-align: center;"><b>Баскетбол</b></p> <p>1. Кто придумал игру баскетбол? а) Артур Невилл Чемберлен;<br/> б) Джеймс Нейсмит;<br/> в) Джеймс Коннолли. 2. На каких Олимпийских играх советские баскетболисты стали чемпионами?</p> <p>а) XX летние Олимпийские игры – Мюнхен, 1972 год; б) XVIII летние Олимпийские игры – Токио, 1964 год;<br/> в) XXI летние Олимпийские игры – Монреаль, 1976 год.</p> <p>3. Сколько человек играют на площадке в составе одной команды?</p> <p>а) 6;<br/> б) 10;<br/> в) 5.</p> <p>4. Что такое «тыловая зона» в баскетболе?</p> <p>а) часть области штрафного броска, ограниченная трапецией;<br/> б) половина площадки, на которой находится обороняемая командой корзина;<br/> в) половина площадки, на которой находится неприятельская корзина.</p> <p>5. Если по окончании игры счет равный, как определяют победителя?</p> <p>а) назначают дополнительное время пять минут;<br/> б) выбирают по жребию;<br/> в) дают по пять попыток штрафного броска, кто больше попадет тот и выиграл.</p> <p>6. Сколько по времени длится игра в баскетбол?</p> <p>а) 2 тайма по 45 минут;<br/> б) 4 тайма по 10 минут;<br/> в) пока кто-то из игроков не получит травму.</p> <p>7. Какие размеры баскетбольной площадки?</p> <p>а) 12 м x 24 м;<br/> б) 9 м x 18 м;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>в) 15 м x 28 м</p> <p style="text-align: center;"><b>Волейбол</b></p> <p>1. Какая страна является родоначальником волейбола? а) Англия;<br/>б) США;<br/>в) Китай.</p> <p>2. В каком году волейбол стал входить в программу Олимпийских игр?<br/>а) 1968 г.;<br/>б) 1976 г.;<br/>в) 1964 г.</p> <p>3. Какая высота волейбольной сетки для мужских команд? а) 244 см;<br/>б) 243 см;<br/>в) 248 см.</p> <p>4. Каковы размеры официальной волейбольной площадки? а) 9 м × 18 м;<br/>б) 9 м × 16 м;<br/>в) 9 м × 20 м.</p> <p>5. Кто является основоположником волейбола?<br/>а) Жюль Риме;<br/>б) Джеймс Нейсмит;<br/>в) Уильям Дж. Морган</p> <p>6. Как называется амплуа игрока, который не участвует в подаче мяча?<br/>а) либеро;<br/>б) диагональный;<br/>в) связующий</p> <p>7. В каком случае нельзя блокировать мяч в волейболе?<br/>а) при подаче; б) при атаке;<br/>в) всегда можно</p> <p style="text-align: center;"><b>Единоборства</b></p> <p>1. Какое из этих единоборств было создано в Японии и стало олимпийским видом спорта?<br/>а) самбо;<br/>б) бокс; в) дзюдо.</p> <p>2. Какое из единоборств возникло в СССР и сочетает в себе элементы различных школ борьбы?</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>а) дзюдо;<br/> б) самбо;<br/> в) каратэ.</p> <p>3. Какой из перечисленных элементов является обязательным в экипировке спортсмена в самбо?<br/> а) перчатки;<br/> б) борцовки;<br/> в) шлем.</p> <p>4. Основатель дзюдо, Дзигоро Кано, сформулировал принцип, лежащий в основе этого единоборства. Как он звучит?<br/> а) бей первым – побеждай всегда;<br/> б) наилучшее использование энергии;<br/> в) не дай себя ударить.</p> <p>5. Какой бросок является одним из базовых в дзюдо?<br/> а) через голову;<br/> б) через спину;<br/> в) скручивание руки.</p> <p>6. Что из перечисленного больше всего развивают занятия самбо и дзюдо?<br/> а) силу, ловкость и выносливость;<br/> б) только гибкость;<br/> в) исключительно выпрямленную осанку.</p> <p>7. Какое качество особенно важно для спортсмена в поединке по дзюдо или самбо?<br/> а) физическая сила;<br/> б) уровень образования;<br/> в) координация и выносливость.</p> <p style="text-align: center;"><b>Кроссфит</b></p> <p>1. Кто является создателем кроссфита? а) Каллан Пинкни;<br/> б) Грег Глассман;<br/> в) Кеннет Купер. 2. В каком году был создан кроссфит? а) 2005;<br/> б) 1998;<br/> в) 2000. 3. Элементы каких видов спорта входят в кроссфит?<br/> а) гимнастика, пауэрлифтинг, кардио-тренировки;<br/> б) кардио-тренировки, силовой экстрим, тяжелая атлетика; в) кардио-тренировки, силовой экстрим, тяжелая атлетика, пауэрлифтинг, гимнастика.</p> <p>4. Как с английского переводится «Crossfit»?<br/> а) круговая тренировка;<br/> б) перекрестный фитнес; в) анаэробные нагрузки в фитнесе.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>5. Кто является чемпионом 2024 года по кроссфиту среди мужчин?<br/> а) Джеймс Спрэгью;<br/> б) Мэтт Фрейзер;<br/> в) Рич Фронинг.</p> <p>6. Кто является чемпионом 2024 года по кроссфиту среди женщин?<br/> а) Кэтрин Дэвидсдоттир;<br/> б) Тиа-Клэр Туми-Орр;<br/> в) Кэри Пирс.</p> <p>7. В каком году был проведён первый чемпионат по кроссфиту в России?<br/> а) 2006;<br/> б) 2020;<br/> в) 2012</p> <p style="text-align: center;"><b>Настольный теннис</b></p> <p>1. Какая страна является родоначальником настольного тенниса?<br/> а) Китай;<br/> б) Япония; в) Англия;</p> <p>2. Как исторически называется настольный теннис?<br/> а) госсима;<br/> б) понкбол;<br/> в) домашний теннис.</p> <p>3. Кто распространил настольный теннис по всему миру? а) пилоты;<br/> б) моряки;<br/> в) железнодорожники.</p> <p>4. Чем перекидывали мяч через сетку в XIV веке?<br/> а) картоном;<br/> б) палкой;<br/> в) руками.</p> <p>5. В какой одежде проходили соревнования в 1602 году?<br/> а) в спортивной одежде;<br/> б) в вечерних платьях со шляпками;<br/> в) в повседневной одежде.</p> <p>6. От чего произошло название «пинг-понг»?<br/> а) от имени изобретателя;<br/> б) от звуков ударяющегося по очереди о ракетку и стол мяча;<br/> в) фамилии изобретателя.</p> <p>7. Является ли настольный теннис Олимпийским видом спорта?</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>а) да;<br/> б) нет;<br/> в) проводятся только турниры.</p> <p style="text-align: center;"><b>ОФП</b></p> <p>1. Что является основными культурами?<br/> а) физические упражнения, спортивный инвентарь; средствами физическая физическая нагрузка,<br/> б) физические упражнения, спорт, игры;<br/> в) физические упражнения, естественные силы природы, гигиенические факторы.</p> <p>2. К какой группе физических способностей относятся силовые способности?<br/> а) выносливости и гибкости;<br/> б) скорости;<br/> в) мышечной силе.</p> <p>3. Что понимается под скоростью человека?<br/> а) способность человека быстро бегать;<br/> б) способность человека быстро реагировать на сигнал;<br/> в) способность выполнять двигательное действие с максимальной скоростью (за наименьший промежуток времени).</p> <p>4. Что относится к показателям физической подготовленности человека?<br/> а) частота сердечных сокращений, частота дыхания;<br/> б) сила, скорость, выносливость, ловкость, гибкость;<br/> в) рост, вес, окружность грудной клетки.</p> <p>5. Как называется комплекс функциональных свойств организма, которые определяют двигательные возможности человека?<br/> а) физические качества;<br/> б) двигательные умения;<br/> в) двигательные навыки.</p> <p>6. Что является результатом физической подготовки человека?<br/> а) физическая подготовленность;<br/> б) физическое воспитание;<br/> в) физическое совершенство.</p> <p>7. Как называется способность противостоять утомлению? А) выносливость;<br/> Б) сила;<br/> В) скорость.</p> <p style="text-align: center;"><b>Парусный спорт</b></p> <p>1. В каком городе России впервые появился парусный спорт?<br/> а) Москва;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>б) Санкт-Петербург;<br/>в) Самара.</p> <p>2. В чем смысл соревнований по парусному спорту?<br/>а) показать наилучшее время по сумме всех гонок;<br/>б) набрать наибольшую сумму очков по итогам всех гонок;</p> <p>6. Какая яхта в гонке имеет право дороги? а) та, у которой длина больше;<br/>б) та, которая идет против ветра;<br/>в) та, которая идет правым галсом;<br/>г) в правилах такое не рассматривается.</p> <p>7. При движении полными курсами экипаж швертбота для повышения скорости может:<br/>а) перейти на нос яхты;<br/>б) уйти в корму;<br/>в) поднять шверт;<br/>г) сильно дуть в паруса.</p> <p style="text-align: center;"><b>Пауэрлифтинг</b></p> <p>1. Сколько упражнений в классическом пауэрлифтинге? а) 5;<br/>б) 3;<br/>в) 4.</p> <p>2. Разрешены ли бинты на запястье в классическом пауэрлифтинге?<br/>а) да;<br/>б) нет.</p> <p>3. Гриф какого веса используют на соревнованиях по пауэрлифтингу?<br/>а) любого веса;<br/>б) 20;<br/>в) 25.</p> <p>4. Сколько дается команд судьи при выполнении приседания на соревнованиях по пауэрлифтингу?<br/>а) 1;<br/>б) 2;<br/>в) 3.</p> <p>5. С какого возраста разрешено выступать на открытых чемпионатах по пауэрлифтингу?<br/>а) 12 лет;<br/>б) 14 лет;<br/>в) 16 лет;<br/>г) 18 лет.</p> <p style="text-align: center;"><b>Специальное медицинское отделение</b></p> <p>1. С возрастом максимальные показатели частоты сердечных сокращений: а) увеличиваются;<br/>б) не меняются; в) снижаются.</p> <p>2. Какие факторы влияют на здоровье?</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>а) образ жизни, окружающая среда, наследственность, здравоохранение;<br/> б) образ жизни, окружающая среда;<br/> в) наследственность.</p> <p>3. Что понимается под термином «образ жизни»?<br/> а) образ жизни – это привычки;<br/> б) образ жизни – это особенности работы и общения; в) образ жизни – это привычки, режим, ритм жизни, особенности работы и общения.</p> <p>4. Показателем хорошего самочувствия является? а) указание учителя;<br/> б) желание заниматься спортом;<br/> в) анкетирование.</p> <p>5. Что такое здоровье человека?<br/> а) отсутствие заболеваний;<br/> б) состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов;<br/> в) способность выполнять физическую работу.</p> <p>6. Какой темп физических упражнений рекомендован для студентов специальной медицинской группы?<br/> а) умеренный;<br/> б) максимальный;<br/> в) интенсивный.</p> <p>7. Перечислите основные признаки переутомления организма занимающихся при занятиях физической культурой и спортом:<br/> а) головокружение, тошнота, слабость и т.п.;<br/> б) жажда;<br/> в) лень.</p> <p style="text-align: center;"><b>Фитнес</b></p> <p>1. Что такое «фитбол»?<br/> а) игра с мячом в поле;<br/> б) резиновый жгут для силовых тренировок;<br/> в) большой упругий мяч для занятий фитнесом.</p> <p>2. Что такое «памп-аэробика»?<br/> а) выполнение физических упражнений музыкальное сопровождение;<br/> б) силовые занятия с использованием «barbell»;<br/> в) вид аэробики с использованием степ-платформы.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>3. Что означает понятие «фитнес»?</p> <p>а) заниматься физической культурой;<br/> б) соответствовать, быть в форме;<br/> в) быть на высоте.</p> <p>4. Какого направления фитнеса не существует?</p> <p>а) калланетика;<br/> б) зумба;</p> <p style="text-align: center;"><b>Мини-футбол</b></p> <p>1. Кто в мини-футбольной команде может играть руками? а) защитник;<br/> б) нападающий;<br/> в) вратарь.</p> <p>2. С какого расстояния пробивается пенальти в мини-футболе?</p> <p>а) от 3-х до 5-ти метров;<br/> б) 6 метров; в) 11 метров.</p> <p>3. В какие спортивные игры играют с мячом?</p> <p>а) керлинг;<br/> б) мини-футбол;<br/> в) бадминтон.</p> <p>4. Каковы отличительные черты соревновательной деятельности?</p> <p>а) наличие телевизионной трансляции;<br/> б) выявление сильнейшего;<br/> в) предварительное информирование о соревнованиях в газетах</p> <p>5. Сколько игроков в одной команде играет в мини-футбол? а) 7<br/> б) 6<br/> в) 5</p> <p>6. Продолжительность матча в мини-футболе</p> <p>а) 2 x25<br/> б) 2 x20<br/> в) 2 x30</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
| УК-7.2         | Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности | <p><b>Практические задания:</b></p> <p>1. Составить комплекс производственной гимнастики с учетом профессиональной деятельности и характера труда, включив упражнения для профилактики профессиональных заболеваний. При составлении необходимо придерживаться методики.</p> <p>Методика производственной гимнастики включает два компонента: методику составления комплексов производственной гимнастики и методику их проведения в режиме рабочего дня.</p> <p>Методики составления и проведения комплексов в различных видах производственной гимнастики имеют существенные отличия. Если место вводной гимнастики определено четко — до начала работы, то время проведения других видов производственной гимнастики во многом зависит от динамики работоспособности человека в течение трудового дня. Составьте комплекс упражнений для верхнего плечевого пояса.</p> <p>2. Составьте комплекс упражнений для мышц туловища.</p> <p>3. Измерьте ЧСС в начале и после тренировочного занятия, проанализируйте полученные данные.</p> <p>4. Составьте комплекс упражнений для специальной медицинской группы.</p> <p>5. Составьте и обоснуйте индивидуальный комплекс физических упражнений и доступных средств физической культуры (с указанием примерной дозировки).</p> <p>6. Составьте разминочный комплекс упражнений на суше для занимающихся плаванием.</p> <p>7. Оцените эффективность техники различными способами плавания.</p> <p>8. Выполните норматив по транспортировке утопающего. 9. Составьте тренировочный план на 1 месяц для занимающихся мини-футболом.</p> <p>10. Подберите упражнения для проведения основной части занятия по мини-футболу.</p> <p>11. Составьте комплекс упражнений для укрепления мышц и сухожилий тазобедренного, коленного и голеностопного суставов занимающихся мини-футболом.</p> |
| УК-7.3         | Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности            | <p><b>Задания из профессиональной области:</b></p> <p><b>Нормативы VII ступени ВФСК ГТО</b></p> <p>Тесты подготовленности студентов 1-2 курсов специального медицинского отделения (юноши)</p> <p>Примечание: для студентов с черепно-мозговой травмой или миопией свыше – 8D упр. 5 исключается, прыжок в длину с места заменяется приседанием.</p> <p>Для студентов с пороком сердца упр. 1 исключается, а упр. 2 выполняется в объеме 70% от принятых норм.</p> <p>Тесты промежуточного контроля физической подготовленности студентов 1-2 курсов специального медицинского отделения (девушки)</p> <p>Примечание: для студентов с черепно-мозговой травмой или миопией свыше – 8D упр. 5 исключается, прыжок в длину с места заменяется приседанием.</p> <p>Для студентов с пороком сердца упр. 1 исключается, а упр. 2 выполняется в объеме 70% от принятых норм. Примерная тематика рефератов:</p> <p>1. Диагноз и краткая характеристика заболевания студента.</p> <p>2. Влияние заболевания на личную работоспособность и самочувствие.</p> <p>3. Медицинские противопоказания при занятиях физическими упражнениями и применение других средств физической культуры при данном заболевании (диагнозе). 4. Физическая культура в общекультурной и</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>профессиональной подготовке специалиста.</p> <p>5. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества.</p> <p>6. Основы здорового образа жизни.</p> <p>7. Общая физическая и специальная подготовка в системе физического воспитания.</p> <p>8. Основы оздоровительной физической культуры.</p> <p>9. Общие положения, организация и судейство соревнований.</p> <p>10. Допинг и антидопинговый контроль.</p> <p>11. Массаж, как средство реабилитации.</p> <p>12. Лечебная физическая культура: средства и методы.</p> <p>13. Подвижная игра, как средство и метод физического развития.</p> <p>14. Тестирование уровня физического развития студентов.</p> <p>15. Современные проблемы физической культуры и спорта.</p> <p>16. Комплекс ГТО: история и современность.</p> <p><b>ПЛАВАНИЕ</b></p> <p>1. Демонстрация техники плавания различными способами (кроль, брасс, баттерфляй, кроль на спине).</p> <p>2. Демонстрация техники выполнения старта с тумбы и из воды при плавании на спине</p> <p>3. Демонстрация техники выполнения поворотов при плавании различными способами.</p> <p><b>МИНИ-ФУТБОЛ</b></p> <p>1. Удары по воздуху в ворота верхней частью подъема (с 6 м 5 попыток).</p> <p>2. Бег 30 м с ведением мяча.</p> <p>3. Жонглирование мячом в кругу (R-3 м).</p> <p>4. Ведение мяча 10 м, обвод стоек 12 м (4 шт.), удар по воротам в заданный угол с 6 м.</p> <p>5. Передача мяча на расстоянии 10 м в коридор 1 м 5 попыток.</p> <p>Передача мяча в парах подошвой на расстоянии 2 м.</p> <p><b>ВОЛЕЙБОЛ</b></p> <p>1. Передача и прием мяча двумя руками сверху над собой, располагаясь в кругу радиусом 1,5 м (кол-во раз)</p> <p>2. Передача и прием мяча двумя руками снизу над собой, располагаясь в кругу радиусом 1,5 м. (кол-во раз).</p> <p>3. Передачи в парах (не менее 30 передач).</p> <p>4. Нижняя прямая подача (кол-во правильно выполненных подач из 10 попыток).</p> <p>5. Верхняя прямая подача (кол-во правильно выполненных подач из 10 попыток).</p> <p><b>БАСКЕТБОЛ</b></p> <p>1. Штрафные броски (кол-во попаданий из 5 бросков)</p> <p>2. Броски с точек расстановки у трехсекундной зоны (0о справа, 45о справа, 90о, 45о слева, 0о слева) (кол-во попаданий из 5 бросков)</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>3. Ведение мяча 28 м х 4 раза (туда – правой, назад - левой) (с)</p> <p>4. Обводка с ведением трехсекундной зоны с обязательным точным завершением (туда – правой, назад – левой) (с)</p> <p>5. Броски с двух шагов с ведения (от штрафной линии и обратно), время выполнения 30 с (кол-во попаданий).</p> <p><b>ЕДИНОБОРСТВА</b></p> <p>1. Падение со страховкой (кол-во ошибок)</p> <p>2. Выполнение двух бросков на выбор (кол-во за 15 с)</p> <p>3. Демонстрация техники выполнения различных приемов. КРОССФИТ</p> <p>1. Прыжки на скакалке за 1 минуту без ошибок (кол-во раз).</p> <p>2. Выполнение упражнения «берпи» (кол-во раз).</p> <p>3. Запрыгивание на тумбу (кол-во раз).</p> <p>4. Стойка в планке (с).</p> <p><b>НАСТОЛЬНЫЙ ТЕННИС</b></p> <p>1. Выполнение технических приемов при игре в защите и нападении.</p> <p>2. Прием мяча.</p> <p>3. Выполнение разных подач.</p> <p>4. Выполнение технических приемов игры слева.</p> <p>5. подача мяча в игровые зоны по требованию преподавателя.</p> <p>6. Выполнение технических приемов игры справа.</p> <p><b>БАДМИНТОН</b></p> <p>1. Набивание (жонглирование) волана, попеременно, открытой и закрытой стороной ракетки.</p> <p>2. Передвижение в четыре точки из центра площадки (приставным, скрестным и простым шагом), переноса рукой, воланы из центра в каждый угол площадки.</p> <p>3. Выполнение короткой подачи закрытой стороной ракетки, по 5 ударов из двух квадратов площадки по диагонали.</p> <p>4. Выполнение высоко-далекой подачи на заднюю линию из двух квадратов площадки, по 5 ударов по диагонали.</p> <p>5. Выполнение короткой подачи открытой стороной ракетки, по 5 ударов из двух квадратов площадки по диагонали.</p> <p>6. Выполнение высоко-далекого удара (стоя в задней зоне площадки) по прямой линии на противоположную заднюю зону площадки из 20 ударов.</p> <p>7. Выполнение атакующего удара «смеш» со средней зоны площадки по прямой линии в противоположную среднюю зону из 10 ударов.</p> <p>8. Выполнение приема атакующего удара «смеш».</p> <p>9. Выполнение чередования высоких атакующих ударов на заднюю линию площадки и перевод волана на сетку.</p> |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   |   | <p><b>ПАРУСНЫЙ СПОРТ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удержание положения в сед на скамье с закрепленными голенями и стопами (край скамьи под коленями), угол в коленных и тазобедренных суставах 90о, с.</li> <li>2. Растягивание эспандера лыжника с усилием 150 Н прямой рукой с отведением руки назад (кол-во раз за 1 мин каждой рукой).</li> <li>3. Подтягивание штанги к груди, туловище в</li> <li>6. Выполнение высоко-далекого удара (стоя в задней зоне площадки) по прямой линии на противоположную заднюю зону площадки из 20 ударов.</li> <li>7. Выполнение атакующего удара «смеш» со средней зоны площадки по прямой линии в противоположную среднюю зону из 10 ударов.</li> <li>8. Выполнение приема атакующего удара «смеш».</li> <li>9. Выполнение чередования высоких атакующих ударов на заднюю линию площадки и перевод волана на сетку.</li> </ol> <p><b>ПАРУСНЫЙ СПОРТ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Удержание положения в сед на скамье с закрепленными голенями и стопами (край скамьи под коленями), угол в коленных и тазобедренных суставах 90о, с.</li> <li>2. Растягивание эспандера лыжника с усилием 150 Н прямой рукой с отведением руки назад (кол-во раз за 1 мин каждой рукой).</li> <li>3. Подтягивание штанги к груди, туловище в</li> </ol> |
| <b>Адаптивные курсы по физической культуре и спорту</b> |   |  |
| УК-7.1  | Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности | <p><b>Тестовые вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показателем хорошего самочувствия является? указание учителя<br/>желание заниматься спортом<br/>анкетирование<br/>учебная успеваемость</li> <li>2. С возрастом максимальные показатели частоты сердечных сокращений:<br/>растут<br/>не меняются<br/>снижаются<br/>изменяются по временам года</li> <li>3. Кто в футбольной команде может играть руками? бек<br/>форвард<br/>голкипер<br/>хавбек</li> <li>4. Лыжные гонки – это:<br/>бег на лыжах по дистанции<br/>спуск с горы на лыжах<br/>бег на лыжах со стрельбой<br/>катание на лыжах за буксиром</li> <li>5. Как определять пульс?</li> </ol>  |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|---|--|--|
|   |  | <p>пальцами на артерии у лучезапястного сустава глядя на себя в зеркало<br/>положив руку на солнечное сплетение<br/>сжав пальцы в замок</p> <p>6. Оздоровительная тренировка позволяет добиться: Максимального расслабления<br/>Улучшение физических качеств<br/>Рекордных на мировом уровне спортивных результатов<br/>Сокращения рабочего дня</p> <p>7. С какого расстояния пробивается пенальти в футболе?<br/>От 3-х до 5-ти метров<br/>7 метров<br/>11 метров<br/>от 15-ти до 20-ти метров</p> <p>8. В какие спортивные игры играют с мячом? бильярд<br/>большой теннис<br/>бадминтон<br/>керлинг</p> <p>9. Гиревой спорт – это вид спорта, направленный на развитие следующих качеств:<br/>скоростные качества<br/>силовые способности координационные способности гибкость</p> <p>10. Какие действия игрока разрешены правилами баскетбола?<br/>бег с мячом в руках<br/>передачи и броски мяча<br/>столкновения, удары, захваты, толчки, подножки разговоры с судьей во время игры</p> <p>11. Каковы отличительные черты соревновательной деятельности?</p> |
| УК-7.2  | Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и обеспечения работоспособности | <p>Примерный перечень практических заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> выполнение нормативов по общей физической подготовленности;</li> <li><input type="checkbox"/> заполнения дневника самоконтроля;</li> </ul> <p>– составить комплекс физ. упражнений (с примерной дозировкой) направленный на коррекцию и профилактику заболевания с учетом уровня физической подготовленности.</p>  |
| УК-7.3  | Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности            | Нормативы VII ступени ВФСК ГТО   |
| <p><b>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</b></p> |  |  |
| <p><b>Безопасность жизнедеятельности</b></p>  |  |  |
| УК-8.1  | Анализирует и идентифицирует факторы опасного и вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,                      | <p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Название, цель, задачи изучения дисциплины. Теоретическая база БЖД.</li> <li>2. Принципы обеспечения безопасности. Методы и средства обеспечения безопасности.</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                | технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)  | <p>3. Характеристика нервной системы человека. Зрительный анализатор. Осязание, температурная чувствительность. Обоняние, восприятие вкуса, мышечное чувство. Болевая чувствительность, слуховой анализатор и вибрационная чувствительность.</p> <p>4. Формы трудовой деятельности.</p> <p>5. Микроклимат. Действие параметров микроклимата на человека. Нормирование параметров микроклимата. Нормирование теплового облучения. Способы нормализации микроклимата производственных помещений. Защита от теплового облучения.</p> <p>6. Промышленная вибрация. Количественные характеристики вибрации. Действие вибрации на организм человека. Защита от вибрации</p> <p>7. Производственное освещение. Характеристики освещения. Виды производственного освещения. Нормирование производственного освещения. Устройство и обслуживание систем искусственного освещения.</p> <p>8. Риск как количественная оценка опасности. Основные положения теории риска. Концепция приемлемого риска.</p> <p>9. Характеристика ионизирующих излучений. Биологическое действие ионизирующих излучений. Защита от ионизирующих излучений.</p> <p>10. Электромагнитные поля промышленной частоты. Постоянные магнитные поля. Электромагнитные поля радиочастот. Защита от электромагнитных полей.</p> <p>11. Воздействие негативных (вредных и опасных) факторов на организм человека. Классификация. Причины и следствия.</p> <p>12. Перечислите характеристики опасностей природного происхождения</p> <p>13. Перечислите характеристики опасностей техногенного происхождения</p> <p>14. Перечислите характеристики опасностей социального происхождения</p> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>Задание № 1</p> <p>Пусть, число работающих в химической промышленности составляет 300 тыс. чел. Ежегодно на предприятиях химической промышленности в результате несчастных случаев погибает в среднем 150 чел. Определите величину индивидуального риска. Превышает ли расчетное значение величину приемлемого риска для развитых стран.</p> <p>Задание № 2</p> <p>Индивидуальный риск <math>3^*</math> относится к транспорту: а) автомобильному<br/>б) водному<br/>в) железнодорожному<br/>г) воздушному</p> |
| УК-8.2         | Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает мероприятия по предотвращению чрезвычайных ситуаций | <p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <p>1. Эргономические основы БЖД. Профессиональная пригодность человека. Причины ошибок и нарушений человека в процессе труда.</p> <p>2. Производственная среда и условия труда. Тяжесть и напряженность труда</p> <p>3. Молниезащита промышленных объектов.</p> <p>4. Статическое электричество. Средства защиты от статического электричества.</p> <p>5. Обучение работающих по безопасности труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушения законодательства о труде.</p> <p>6. Основные причины поражения человека электрическим током. Действие тока на человека. Факторы,</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>определяющие действие электрического тока на организм человека. Защитное заземление. Зануление. Защитное отключение. Организационные мероприятия, обеспечивающие безопасную работу в электроустановках.</p> <p>7. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Анализ травматизма.</p> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>Задание № 1<br/>         Определите КЕО (%) если освещенность в данной точке помещения составляет 200лк, наружная освещенность - 10000лк.</p> <p>Задание № 2<br/>         На сколько классов подразделяются условия труда?<br/>         А.3<br/>         Б.4<br/>         В.2<br/>         Г.1</p> <p>Задание № 3<br/>         Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливают .....<br/>         А. по наиболее высокому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов<br/>         Б. по самому низкому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.<br/>         В. по процентному соотношению<br/>         Г. по обеспеченности СИЗ</p> <p>Задание No 4<br/>         Определите суммарный уровень звукового давления в помещении, в котором установлены четыре работающих источника со следующими уровнями звукового давления:<br/>         1 источник – 67дБ<br/>         2 источник – 78дБ<br/>         3 источник – 65дБ<br/>         4 источник – 65дБ.</p> <p>Задание No 5<br/>         Определите скорость движения воздуха на рабочем месте, используя термоанемометр (или чашечный анемометр), и установите соответствие фактического значения требуемым нормам.</p> <p>Задание No 6<br/>         На предприятии произошел пожар, обнаружен пострадавший. Он предъявляет жалобы на наличие раны в области правой руки, на сильную боль в области раны. Общее состояние удовлетворительное, на передней части поверхности руки отмечается рана размером 4 x 3 см. Какие средства индивидуальной медицинской защиты необходимо применить при оказании медицинской помощи пострадавшему?</p> <p>Задание No 7<br/>         В организме человека радиоактивный плутоний и лантан концентрируются в: а) в скелете<br/>         б) в печени<br/>         в) в мышцах<br/>         г) в легких</p> <p>Задание No 8</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>Соотнесите вид излучения с коэффициентом относительной биологической эффективности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рентгеновское и у-излучение</li> <li>2. Нейтроны с энергией меньше 20кЭв</li> <li>3. Протоны с энергией меньше 10 мЭВ</li> <li>4. Тяжелые ядра отдачи</li> </ol> <p>а) 1<br/>б) 3<br/>в) 10<br/>г) 20</p> <p><b>Комплексные задания:</b><br/>Задание № 1<br/>В учреждении, где вы работаете, имеются легкие защитные костюмы Л-1, противогазы гражданские ГП-5 и пакеты индивидуальные перевязочные на каждого из сотрудников. По системе оповещение РСЧС получена информация о радиационном заражении территории и скорой эвакуации. Определите порядок ваших действий.</p>  |
| УК-8.3         | Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях | <p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чрезвычайная ситуация. Классификации ЧС. Ликвидация последствий ЧС. Управление ЧС.</li> <li>2. Огнетушащие вещества. Установки пожаротушения. Организация пожарной охраны на предприятии.</li> <li>3. Безопасность жизнедеятельности как наука. Понятия «опасность» и «безопасность», их роли значение в жизнедеятельности человека и общества.</li> <li>4. Критерии и классификация чрезвычайных ситуаций.</li> <li>5. Классификация чрезвычайных ситуаций природного характера, причины и следствия</li> <li>6. Литосферные чрезвычайные ситуации. Причины их возникновения, следствия, меры безопасности</li> <li>7. Гидросферные чрезвычайные ситуации. Причины их возникновения, следствия, меры безопасности</li> <li>8. Атмосферные чрезвычайные ситуации. Причины их возникновения, следствия, меры безопасности</li> <li>9. Природные пожары. Опасности и порядок действий при угрозе, причины их возникновения, следствия, меры безопасности.</li> <li>10. Биологические чрезвычайные ситуации. Понятие эпидемии и пандемий.</li> <li>11. Военные чрезвычайные ситуации.</li> <li>12. Классификация чрезвычайных ситуаций техногенного характера. Правила поведения при угрозе или их возникновении.</li> <li>13. Аварии с выбросом (угрозой выброса) радиоактивных веществ. Правила поведения и действия населения при радиационных авариях и радиоактивном загрязнении местности.</li> <li>14. Аварии с выбросом (угрозой выброса) химически опасных веществ и их характеристика. Поражающие факторы. Правила поведения и действия населения.</li> <li>15. Транспорт и его опасности. Транспортные аварии и катастрофы.</li> <li>16. Пожары и взрывы. Пожарная безопасность.</li> <li>17. Чрезвычайные ситуации социального характера.</li> <li>18. Чрезвычайные ситуации криминального характера и защита от них.</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания:</b><br/>Задание № 1<br/>Из предложенного перечня ответов выбрать правильные.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>Комплекс сердечно-легочной реанимации включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) измерение артериального давления;</li> <li>2) наложение на раны стерильных повязок;</li> <li>3) наложение шин на поврежденные конечности;</li> <li>4) непрямой массаж сердца;</li> <li>5) искусственную вентиляцию легких.</li> </ol> <p>Задание № 2<br/>Напишите эссе на тему «Террористические акты - преступления против человечности». При написании используйте примеры террористических актов, которые произошли в России и за рубежом.</p> <p>Задание № 3<br/>Устройство, предназначенное для перевозки людей и (или) грузов – это ...</p> <p>Задание No 4<br/>Необходимые действия населения при экологической катастрофе ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) отстаивание питьевой воды</li> <li>б) для снижения возможностей отравления следует дышать носом</li> <li>в) проверка газоснабжения, водопровода, канализации</li> <li>г) проветривать квартиру в городах следует только днём</li> <li>д) нельзя применять продукты, имевшие контакт с водой</li> <li>е) осторожное обращение с растворителями, ядохимикатами, моющими</li> </ol> <p>Комплексные задания:</p> <p>Задание No 1<br/>В 30 км от вашего постоянного места жительства произошла авария на химически опасном объекте. Возникла угроза заражения людей и местности АХОВ (хлором). Определите порядок действий.</p> <p>Задание No 2<br/>По системе оповещения РСЧС был получен сигнал об опасности обширного подтопления территории в районе вашего проживания. Из сообщения понятно, что ваш дом попадет в зону подтопления. Определите порядок действий в сложившейся ситуации.</p> <p>Задание No 3<br/>Авария на хладокомбинате города, в котором вы проживаете, привела к утечке аммиака. Управление по делам ГО ЧС города передало сообщение об эвакуации населения, проживающего вблизи хладокомбината. Определите порядок ваших действий и применение современных средств защиты.</p> <p>Задание No 4<br/>В результате аварии на очистном сооружении в городской водопровод попало значительное количество хлора. Возникла угроза массового поражения населения. Определите порядок ваших действий и применение современных средств защиты.</p> <p>Задание No 5<br/>Из-за взрыва бытового газа обрушилась часть соседнего жилого дома, погибли жильцы, многие были ранены, несколько человек оказались заблокированы в магазине подвального помещения. Ваш дом находится в зоне риска. Определите порядок ваших действий.</p> <p>Задание 7<br/>В результате схода лавины погибли четверо туристов. Двум участникам группы удалось спастись. Их попытки самостоятельно откопать пострадавших оказались безуспешными. По данным МЧС, ориентировочно в горном</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>массиве сошло 2,1 тыс. м3 снега: ширина лавины составила 7 метров, глубина – 3 метра и длина – 100 метров. Как называется удушье, обусловленное кислородным голоданием и избытком углекислоты в крови и тканях? Укажите последовательность осуществления первой медицинской помощи при сильном обморожении конечностей. Если скорость лавины составляет 200 км/ч, а дальность ее выброса – 1 км, то время (в секундах), за которое лавина сойдет с горного массива, составит ...?</p> <p>Задание 8</p> <p>В районе аэропорта потерпел катастрофу пассажирский самолет. 44 человека погибло, 1 – пострадал. Официальное расследование катастрофы провел Межгосударственный авиационный комитет (МАК). Непосредственной причиной катастрофы названа ошибка пилотирования. Как называется уменьшение давления в салоне самолета? Укажите последовательность действий человека в случае возникновения аварийной ситуации в самолете. Если в 2011 году в России в авиакатастрофах погибло 120 человек, что составляет 24 % от общего количества всех погибших, то во всем мире за этот год в результате авиакатастроф погибло человек.</p> |

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

**Безопасность жизнедеятельности**

|        |  |  |
|--------|--|--|
| УК-9.1 | Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья | <p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Название, цель, задачи изучения дисциплины. Теоретическая база БЖД.</li> <li>2. Принципы обеспечения безопасности. Методы и средства обеспечения безопасности.</li> <li>3. Характеристика нервной системы человека. Зрительный анализатор. Осознание, температурная чувствительность. Обоняние, восприятие вкуса, мышечное чувство. Болевая чувствительность, слуховой анализатор и вибрационная чувствительность.</li> <li>4. Формы трудовой деятельности.</li> <li>5. Микроклимат. Действие параметров микроклимата на человека. Нормирование параметров микроклимата. Нормирование теплового облучения. Способы нормализации микроклимата производственных помещений. Защита от теплового облучения.</li> <li>6. Промышленная вибрация. Количественные характеристики вибрации. Действие вибрации на организм человека. Защита от вибрации</li> <li>7. Производственное освещение. Характеристики освещения. Виды производственного освещения. Нормирование производственного освещения. Устройство и обслуживание систем искусственного освещения.</li> <li>8. Риск как количественная оценка опасности. Основные положения теории риска. Концепция приемлемого риска.</li> <li>9. Характеристика ионизирующих излучений. Биологическое действие ионизирующих излучений. Защита от ионизирующих излучений.</li> <li>10. Электромагнитные поля промышленной частоты. Постоянные магнитные поля. Электромагнитные поля радиочастот. Защита от электромагнитных полей.</li> <li>11. Воздействие негативных (вредных и опасных) факторов на организм человека. Классификация. Причины и следствия.</li> <li>12. Перечислите характеристики опасностей природного происхождения</li> <li>13. Перечислите характеристики опасностей техногенного происхождения</li> <li>14. Перечислите характеристики опасностей социального происхождения</li> </ol> <p><i>Примерные практические задания:</i></p> |
|--------|--|--|

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                                      | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>Задание № 1<br/> Пусть, число работающих в химической промышленности составляет 300 тыс. чел. Ежегодно на предприятиях химической промышленности в результате несчастных случаев погибает в среднем 150 чел. Определите величину индивидуального риска. Превышает ли расчетное значение величину приемлемого риска для развитых стран.</p> <p>Задание № 2<br/> Индивидуальный риск 3* относится к транспорту:<br/> а) автомобильному<br/> б) водному<br/> в) железнодорожному<br/> г) воздушному</p>   |
| УК-9.2         | Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ | <p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эргономические основы БЖД. Профессиональная пригодность человека. Причины ошибок и нарушений человека в процессе труда.</li> <li>2. Производственная среда и условия труда. Тяжесть и напряженность труда</li> <li>3. Молниезащита промышленных объектов.</li> <li>4. Статическое электричество. Средства защиты от статического электричества.</li> <li>5. Обучение работающих по безопасности труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушения законодательства о труде.</li> <li>6. Основные причины поражения человека электрическим током. Действие тока на человека. Факторы, определяющие действие электрического тока на организм человека. Защитное заземление. Зануление. Защитное отключение. Организационные мероприятия, обеспечивающие безопасную работу электроустановках.</li> <li>7. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Анализ травматизма.</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>Задание № 1<br/> Определите КЕО (%) если освещенность в данной точке помещения составляет 200лк, наружная освещенность - 10000лк.</p> <p>Задание № 2<br/> На сколько классов подразделяются условия труда?<br/> А.3<br/> Б.4<br/> В.2<br/> Г.1</p> <p>Задание № 3<br/> Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливают .....</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>А. по наиболее высокому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов</li> <li>Б. по самому низкому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.</li> <li>В. по процентному соотношению</li> <li>Г. по обеспеченности СИЗ</li> </ol> |

| Код индикатора                | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|-------------------------------|--|--|
|                               |  | <b>Комплексные задания:</b><br>Задание № 1<br>В учреждении, где вы работаете, имеются легкие защитные костюмы Л-1, противогазы гражданские ГП-5 и пакеты индивидуальные перевязочные на каждого из сотрудников. По системе оповещения РСЧС получена информация о радиационном заражении территории и скорой эвакуации. Определите порядок ваших действий   |
| <b>Социальное партнерство</b> |  |  |
| УК-9.1                        | Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья | <b>Вопросы для подготовки к зачету</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание социального партнерства</li> <li>2. Базовые категории в теории социального партнерства</li> <li>3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</li> <li>4. Социальное партнерство в сфере занятости населения</li> <li>5. Социальное партнерство в сфере образования</li> <li>6. Социальное партнерство в третьем секторе</li> <li>7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы</li> <li>8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России</li> <li>9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства</li> <li>10. Зарубежные модели социального партнерства</li> <li>11. Социальное партнерство в России</li> <li>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.</li> <li>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.</li> <li>14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</li> <li>15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</li> <li>16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</li> <li>17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.</li> <li>18. Право на забастовку и его ограничения.</li> <li>19. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</li> <li>20. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</li> <li>21. Управление психологическим климатом в команде.</li> <li>22. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</li> <li>23. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</li> <li>24. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</li> <li>25. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</li> </ol> |
| УК-9.2                        | Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ            | <b>Практическое задание:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.</li> <li>2. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS</li> <li>3. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.</li> <li>4. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами социально- партнерских отношений в будущей профессиональной деятельности, научно- исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет).</li> </ol>  |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|---|--|--|
| <b>УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</b> |  |  |
| <b>Основы экономики предприятия</b>   |  |  |
| УК-10.1   | Понимает экономические законы, категории и принципы, возможности их использования в различных областях жизнедеятельности | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет экономики. Главная экономическая проблема и роль предприятия в ее решении.</li> <li>2. Производственное предприятие, их классификация и структура.</li> <li>3. Внутренняя и внешняя среда предприятия.</li> <li>4. Организационно - правовые формы предприятия: акционерное общество.</li> <li>5. Организационно - правовые формы предприятия: общество с ограниченной ответственностью.</li> <li>6. Организационно - правовые формы предприятия: товарищества.</li> <li>7. Организационная структура управления производством.</li> <li>8. Стили руководства.</li> <li>9. Содержание и стадии процесса принятия решений.</li> <li>10. Понятие основных фондов предприятия.</li> <li>11. Состав и структура основных средств.</li> <li>12. Учет и оценка основных фондов.</li> <li>13. Амортизация основных фондов.</li> <li>14. Показатели эффективности использования основных средств.</li> <li>15. Понятие оборотных средств.</li> <li>16. Состав и структура оборотных средств.</li> <li>17. Источники формирования оборотных средств.</li> <li>18. Кругооборот оборотных средств.</li> <li>19. Нормирование оборотных средств.</li> <li>20. Показатели эффективности использования оборотных средств.</li> <li>21. Понятие кадров предприятия.</li> <li>22. Классификация кадров предприятия.</li> <li>23. Состав и структура кадров предприятия.</li> <li>24. Виды заработной платы.</li> <li>25. Функции заработной платы.</li> <li>26. Формы оплаты труда работников.</li> <li>27. Тарифная форма оплаты труда.</li> <li>28. Отражение в себестоимости продукции расходов предприятия, связанных с использованием рабочей силы.</li> <li>29. Состав и структура затрат на производство и реализацию продукции .</li> <li>30. Смета затрат на производство.</li> <li>31. Классификация затрат на производство по различным признакам.</li> <li>32. Пути снижения себестоимости продукции.</li> </ol> <p>Формирование финансового результата предприятия. Прибыль. Рентабельность.</p> |
| УК-10.2   | Использует экономические знания для  | Примерные практические задания:  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                | <p>принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности</p> | <p>1. Рассчитать снижение объёмов выпуска продукции из-за поступления материалов плохого качества. Отходы на фактический объём выпуска продукции в пределах нормы – 24 тыс. руб., фактические отходы составили 32,5 тыс. руб. Норма расхода материала на единицу изделия – 0,6 руб.</p> <p>2. Необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполнить пропуски в таблице.</li> <li>2. Определить влияние факторов (удельного веса активной части основных средств, среднегодовой стоимости машин и оборудования, объема изготовленной продукции) на изменение фондоотдачи, используя методы факторного анализа.</li> <li>3. Сделать выводы.</li> </ol> <p>Исходные данные: см. в РПД</p> <p>Предприятие выпустило 1000 единиц продукции, 800 единиц были проданы в том же месяце. Незавершенного производства нет. При изготовлении одной единицы продукции организация понесла следующие затраты (в денежных единицах):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. прямые переменные расходы – 400 000;</li> <li>2. затраты на оплату труда основных производственных рабочих (включая страховые взносы) – 250 000;</li> <li>3. расходы на ремонт оборудования – 50 000;</li> <li>4. расходы на рекламу – 15 000;</li> <li>5. амортизация основных средств – 55 000;</li> <li>6. заработная плата аппарата управления – 40 000;</li> <li>7. арендная плата – 25 000;</li> <li>8. постоянные расходы на продажу – 60 000.</li> </ol> <p>Задание: определите себестоимость остатка произведенной, но не проданной партии продукции используя метод учета полных затрат.</p> <p>3. План производства продукции предприятия составляет 950 млн. руб., услуг промышленного характера 35 млн. руб. Стоимость изготовленных полуфабрикатов составит по плану 20 млн. руб., из них 40% для нужд собственного производства. Остатки полуфабрикатов на начало периода 10 млн. руб., на конец периода – 8 млн. руб. Размер незавершенного производства на конец периода увеличится на 38 млн. руб. Остатки готовой продукции на складе на начало периода 80 млн. руб., на конец периода – 20 млн. руб. Определить объем валовой, товарной и реализованной продукции предприятия.</p> <p>1. Используя исходную информацию о степени экономического износа и движения (обновления и выбытия) основных производственных фондов предприятия за последние несколько лет определить: среднегодовую стоимость основных фондов и их динамику за несколько лет; коэффициенты экономического износа, выбытия, экстенсивного и интенсивного</p> <p>6. Выполнить диагностику производственно-хозяйственной деятельности предприятия после внедрения системы маркетингу и логистики.</p> <p>Расходы на создание этой системы составили 1200 тыс. ден. ед. Благодаря этому рынок продаж предприятия увеличился на 18%. Базовый уровень продаж составил 45 млн. ден. ед. Себестоимость реализованной продукции – 39 млн. ден. ед. За счет увеличения объемов продажи себестоимость единицы продукции снизилась на 3,5%. Обосновать целесообразность внедрения системы маркетинга и логистики на предприятии.</p> <p>7. Выбрать вариант, где предприятие более рискованно:</p> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|--|----------------------------------|--|
|  |                                  | <p>а) операционный рычаг равен 2,4;<br/> б) операционный рычаг равен 6,6.</p> <p>8. Имеются следующие данные о производстве продукции:<br/> - условно-постоянные расходы — 50 тыс. руб.;<br/> - переменные расходы на единицу продукции — 55 руб.;<br/> - цена единицы продукции — 65 руб.</p> <p>Требуется:<br/> а) определить критический объем продаж;<br/> б) рассчитать объем продаж, обеспечивающий доход предприятия в размере 20 тыс. руб.</p> <p>9. Анализ качества продукции</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Себестоимость забракованной продукции - 500 тыс. руб.</li> <li>2. Расходы по исправлению брака - 80 тыс. руб.</li> <li>3. Стоимость брака по цене возможного использования - 150 тыс. руб.</li> <li>4. Сумма удержания с виновных лиц - 10 тыс. руб.</li> <li>5. Потери от брака (стр1 + стр2 – стр3 – стр4) = 420</li> </ol> <p>Для определения потерь продукции нужно знать фактический уровень рентабельности.</p> <p>4. На складах одной из крупных компьютерных фирм скопилось значительное количество непроданных персональных компьютеров, что отрицательно сказывалось на рентабельности производства. Руководство фирмы поставило задачу резко сократить количество непроданных компьютеров. Аналитической группой было сгенерировано несколько альтернативных вариантов решения этой проблемы, среди которых было отобрано два основных:<br/> Значительное снижение отпускной цены.<br/> Обновление упаковки и заметное повышение продажной цены.</p> <p>Задание: определите в общих чертах характер развития ситуации по первому и по второму сценариям. Какой сценарий развития ситуации вы считаете более предпочтительным?</p> <p>5. Определите изменения уровня прибыли предприятия в предстоящем периоде и силу операционного рычага при следующих условиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> выручка в отчетном периоде составила 11000 тыс. руб.,</li> <li>• <input type="checkbox"/> переменные затраты – 9300 тыс. руб.,</li> <li>• <input type="checkbox"/> постоянные затраты – 1500 тыс. руб.,</li> <li>• <input type="checkbox"/> планируемая выручка – 12000 тыс. руб.</li> </ul> <p>6. По имеющимся данным рассчитать безубыточный объем продаж для предприятия в натуральном и стоимостном выражении.</p> <p>Исходные данные:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Текущий объем производства = 120 шт.</li> <li>2. Цена реализации = 2700 ден. ед.</li> <li>3. Средние постоянные затраты = 750 ден. ед.</li> <li>4. Средние затраты = 3000 ден. ед.</li> </ol> |
| УК-11 – Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению |                                  |  |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
| <b>Правоведение</b>                                       |   |  |
| УК-11.1   | Определяет круг рисков экстремистской, террористической, коррупционной активности в рамках поставленной цели и предлагает способы их устранения, оценивает с позиции законодательства | <b>Примерные практические задания</b><br>Проанализируйте статьи Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Трудового кодекса Российской Федерации и выявите содержащиеся антикоррупционные нормы.  |
| УК-11.2   | Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм законодательства   | <b>Примерные практические задания</b><br>Используя ресурсы СПС, Консультант Плюс, найдите 3 примера из судебной практики, связанных с привлечением к ответственности по коррупционным правонарушениям. Используя ресурсы сети Интернет, найдите информацию о фактах коррупции в интересующей вас отрасли.  |
| <b>Антикоррупционная политика в управлении персоналом</b> |   |  |
| УК-11.1   | Определяет круг рисков экстремистской, террористической, коррупционной активности в рамках поставленной цели и предлагает способы их устранения, оценивает с позиции законодательства | <b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b><br>1. Природа, содержание, причины, виды коррупции и угрозы, исходящие от коррупции.<br>2. Измерение уровня коррупции: возможные подходы и проблемы их применения. Оценка результатов проводимых антикоррупционных реформ.<br>3. Этапы развития российского антикоррупционного законодательства.<br>4. Российский подход к определению и применению понятий «коррупция», «коррупционное правонарушение», «коррупционное преступление».<br>5. Законодательство России о противодействии коррупции: основные нормативные правовые акты и их положения. Национальный план противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы.<br>6. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» как основной нормативный правовой акт, регулирующий вопросы противодействия коррупции в России.<br>7. Противодействие коррупции на международном уровне: основные положения Конвенции ООН против коррупции.<br>8. Противодействие коррупции на международном уровне: основные положения Конвенции ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию, Конвенции Совета Европы о гражданско-правовой ответственности за коррупцию.<br>9. Зарубежный опыт противодействия коррупции: уголовное законодательство в сфере противодействия коррупции, антикоррупционное декларирование, регулирование конфликта интересов, совершение служебных разоблачений.<br>10. Зарубежный опыт противодействия коррупции: специализированные государственные органы в сфере противодействия коррупции<br>11. Система государственных органов, осуществляющих противодействие коррупции в России: основные направления деятельности и координация работы.<br>12. Правонарушения коррупционного характера: понятие, основные признаки коррупционных правонарушений. Коррупционные преступления в соответствии с российским уголовным законодательством: общая характеристика. Получение и дача взятки.<br>13. Конфликт интересов как основной объект этического регулирования. Конфликт интересов и коррупция. Виды конфликта интересов. Типовые ситуации конфликта интересов.<br>14. Регулирование конфликта интересов в России: история развития и современное состояние. Определение |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»: особенности подхода, применяемого в российском законодательстве и проблемы правоприменения.</p> <p>21. Антикоррупционная политика коммерческой организации. Установление антикоррупционных стандартов поведения для работников коммерческих организаций. Регулирование конфликта интересов.</p> <p>22. Коллективные инициативы по противодействию коррупции. Антикоррупционная хартия российского бизнеса.</p> <p>23. Антикоррупционное регулирование государственных организаций, не являющихся государственными органами. История развития, современное состояние и основные проблемы.</p> <p>24. Ответственность физических и юридических лиц за совершение коррупционных правонарушений в частном секторе экономики. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица. Коммерческий подкуп.</p>   |
| УК-11.2        | <p>Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм антикоррупционного законодательства</p> | <p><b>Примерные практические задания для экзамен:</b></p> <p>Задача 1. Налоговый инспектор Куприянова с целью трудоустройства окончившей вуз дочери обратилась к директору одного из крупных предприятий города с просьбой о помощи. Дочь Куприяновой была принята на работу по специальности. В благодарность за это инспектор Куприянова по собственной инициативе сообщала главному бухгалтеру предприятия о предстоящих проверках, помогала советами в составлении финансовой отчетности.</p> <p>Содержат ли действия Куприяновой и директора предприятия признаки состава какого-либо преступления? Обоснуйте.</p> <p>Задача 2. Гайкина передала заместителю начальника следственного изолятора Алчину коробку шоколадных конфет стоимостью 350 рублей за организацию встречи с мужем, содержащимся в данном изоляторе.</p> <p>Содержатся ли в действиях указанных лиц признаки состава преступления? Обоснуйте.</p> <p>Задача 3. Куприянов, являясь заместителем начальника ОВД г. Н-ска, пришел в дежурную часть ОВД, где в это время участковый инспектор полиции Закиев брал объяснение у Магадиева, доставленного в отдел полиции для проверки его причастности к совершению кражи. Куприянов стал склонять Магадиева к признанию им вины в преступлении, высказывая ему угрозу причинения вреда здоровью, а затем в подтверждение этого направил на Магадиева свое табельное оружие - пистолет ПМ. Магадиев не признал своей вины. Тогда Куприянов выстрелил ему в ногу, причинив легкий вред здоровью в виде сквозного огнестрельного пулевого ранения мягких тканей нижней трети правого бедра. Участковый инспектор Закиев попытался воспрепятствовать дальнейшим противоправным действиям Куприянова. Тот в ответ направил на него пистолет и высказал угрозу убийством.</p> <p>Квалифицируйте содеянное Куприяновым.</p> <p>Задача 4. Сотрудник полиции Мохов потребовал у нарушающего общественный порядок Егорова прекратить неправомерные действия. В ответ хулиган, держа руку в кармане и, угрожая убийством якобы из имеющегося у него пистолета, начал быстро приближаться к Мохову. Мохов, сделал предупредительный выстрел в воздух, но Егорова это не остановило. Тогда Мохов выстрелил в упор и убил Егорова. Оказалось, что ни в руке, ни в карманах убитого ничего не было.</p> <p>Подлежит ли Мохов уголовной ответственности? Обоснуйте.</p> <p>Задача 5. Ректор одного из московских ВУЗов Безунов в течение 6 лет незаконно сдавал в аренду нескольким коммерческим структурам земельный участок площадью около 800 тысяч квадратных метров. Указанный участок находился в федеральной собственности. В результате действий Безунова бюджету страны был причинен ущерб на сумму более 200 миллионов рублей.</p> |

| <i>Код индикатора</i> | <i>Индикатор достижения компетенции</i> | <i>Оценочные средства</i>           |
|-----------------------|---|-------------------------------------|
|                       |   | Квалифицируйте содеянное Безуновым. |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|--|--|--|
| <b>ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>  |  |  |
| <b>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</b> |  |  |
| <b>Маркетинг персонала</b>   |  |  |
| ОПК-1.1  | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий | <p><b>Перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.</li> <li>2. Место и роль службы персонала в современной организации.</li> <li>3. Методы, структура и функции службы управления персоналом.</li> <li>4. Отдел персонала и основные направления его работы. Задачи, права и обязанности менеджеров по персоналу.</li> <li>5. Кадровая политика: понятие и организационное назначение.</li> <li>6. Основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики.</li> <li>7. Кадровое планирование: цели и задачи.</li> <li>8. Оперативный план работы с персоналом.</li> <li>9. Понятие кадрового спроса и кадрового контроля.</li> <li>10. Списочный состав организации, определение среднесписочного состава на конкретную дату.</li> <li>11. Абсолютные показатели движения персонала: оборот по приему, оборот по выбытию, интенсивность оборота по приему, интенсивность оборота по выбытию.</li> <li>12. Текучесть кадров: основные причины, последствия текучести кадров для организации, для работника.</li> <li>13. Источники потребностей организации в персонале: внутриорганизационные факторы, внешние факторы, развитие техники и технологии, конкуренция и состояние рынка сбыта и т.д.</li> <li>14. Методы прогнозирования потребности в персонале.</li> <li>15. Перечень документов, необходимых при приеме на работу.</li> <li>16. Отбор персонала: профессиональное тестирование.</li> <li>17. Собеседование, виды: структурированное, свободное и др. испытания.</li> <li>18. Испытательный срок, его задачи.</li> <li>19. Оформление приема на работу: контракт, приказ.</li> <li>20. Основные формы развития персонала, методы обучения.</li> <li>21. Эффективность обучения персонала. Принципы обучения взрослых людей.</li> <li>22. Деловая карьера, планирование и развитие карьеры.</li> <li>23. Адаптация работника в организации, виды адаптации.</li> <li>24. Аттестация персонала, аттестация руководителей.</li> <li>25. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.</li> <li>26. Сущность и задачи определения требований к кандидатам.</li> <li>27. Цель и задачи набора персонала. Методы набора персонала.</li> <li>28. Этапы и методы отбора персонала. Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.</li> <li>29. Организация высвобождения персонала.</li> <li>30. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы. Организация управления профориентацией персонала.</li> <li>31. Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала в зависимости от объекта и предмета управления.</li> <li>32. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации.</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>33. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации. Этапы и методы обучения персонала.</p> <p>34. Сущность аттестации и деловой оценки персонала. Цели оценки персонала. Место оценки в системе управления персоналом.</p> <p>35. Содержание профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения.</p> <p>36. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой.</p> <p>37. Этапы деловой карьеры, их содержание.</p> <p>38. Сущность кадрового резерва. Цели формирования кадрового резерва. Этапы работы по формированию кадрового резерва.</p> <p>39. Экономическая сущность затрат на персонал. Задачи учета, анализа и планирования затрат на персонал.</p>   |
| ОПК-1.2        | <p>Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях</p> | <p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1. <i>Что из перечисленного не является функцией трудовой адаптации:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение новичка в рабочую группу</li> <li>2. Поощрение помощи новичку со стороны опытных работников</li> <li>3. Формирование у новичка системы знаний о компании-работодателе</li> <li>4. Среди перечисленных вариантов правильного нет</li> </ol> <p>2. <i>Что из перечисленного не является предметом общей адаптации сотрудника:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функции подразделения, на работу в которое поступает сотрудник</li> <li>2. Информация о руководителях</li> <li>3. Механизм компенсации ущерба, нанесенного работником организации</li> <li>4. Оплата труда</li> </ol> <p>3. <i>Определение организацией путей и направлений, в которых организация собирается развивать работников, называется:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационное планирование карьеры</li> <li>2. Организационное развитие карьеры</li> <li>3. Организационный карьерный путь</li> <li>4. Все вышеперечисленные варианты</li> </ol> <p>4. <i>Определение потребности в обучении происходит путем анализа:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организации в целом</li> <li>2. Комплекса тактических задач, необходимых для достижения целей</li> <li>3. Индивидуальных потребностей обучения</li> <li>4. Все выше перечисленные варианты</li> </ol> <p>5. <i>Что из перечисленного является методом оценки деятельности сотрудников:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 360 градусов</li> <li>2. Критические эпизоды</li> <li>3. Принудительное распределение</li> <li>4. Все выше перечисленные варианты</li> </ol> <p>6. <i>Метод оценки деятельности сотрудников, при котором проводится всесторонняя оценка на основе информации, поступающей из различных источников внутри фирмы, а также за ее пределами, называется:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рейтинговые шкалы</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>2. Рабочие стандарты<br/>3. Ранжирование<br/>4. Среди перечисленных вариантов правильного нет</p> <p>7. <i>Метод оценки деятельности сотрудников, при котором анализируются записи непосредственного начальника о наиболее успешных и крайне неудачных действиях, предпринятых сотрудником на рабочем месте за оценочный период, называется:</i><br/>1. Рабочие стандарты<br/>2. Критические эпизоды<br/>3. Принудительное распределение<br/>4. Среди перечисленных вариантов правильного нет</p> <p>8. <i>Метод оценки деятельности сотрудников, при котором деятельность сотрудника сопоставляется с определенным ранее или ожидаемым уровнем выработки, называется</i><br/>1. Ранжирование<br/>2. Принудительное распределение<br/>3. Критические эпизоды<br/>4. Рабочие стандарты</p> <p>9. <i>Собеседование по результатам оценки деятельности сотрудников называется:</i><br/>1. Оценочное интервью<br/>2. Рабочее интервью<br/>3. Выборочное интервью<br/>4. Рейтинговое интервью</p> <p>10. <i>Система вознаграждения персонала организации состоит из:</i><br/>1. Прямого денежного вознаграждения<br/>2. Косвенного денежного вознаграждения<br/>3. Нематериального вознаграждения<br/>4. Все выше перечисленные варианты</p> |
| ОПК-1.3        | <p>Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов</p> | <p><b>Задания для самостоятельной работы</b><br/>Провести мониторинг потребностей работодателей в менеджерах и предъявляемых к ним требований, обработать и представить статистическую информацию по Уральскому Федеральному округу (Свердловская область, Челябинская область, Курганская область, Тюменская область, Ханты - мансийский автономный округ, Ямало-ненецкий автономный округ) по следующим источникам:<br/>1 группа - общественно-политические газеты, газеты рекламных объявлений, специализированные журналы;<br/>2 группа - реклама на телеканалах (федеральных и региональных), радио;<br/>3 группа - доски объявлений, Центры занятости;<br/>4 группа - Интернет-ресурсы (сайты кадровых агентств, сайты организаций-работодателей и др.);<br/>5 группа - собеседование с руководителями, объявления самостоятельных кандидатов на вакансии.<br/>Представление материалов по форме:<br/>Группа источников:<br/>Сроки проведения мониторинга (месяц год):<br/>начало _____ 20__ г. окончание _____ 20__ г.</p>  |

| Код индикатора    | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|-------------------|--|--|
| <b>Менеджмент</b> |  |  |
| ОПК-1.1           | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий | <p><b>Контрольные вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация и менеджмент. Общие характеристики организации.</li> <li>2. Внутренняя и внешняя среда организации.</li> <li>3. Функции управления. Организация. Классификация организационных структур управления.</li> <li>4. Функции управления. Организация. Иерархические структуры управления (линейно-функциональная структура).</li> <li>5. Функции управления. Организация. Иерархические структуры управления (дивизиональные структуры управления)</li> <li>6. Функции управления. Организация. Адаптивные структуры управления (матричная, проектная).</li> <li>7. Организация взаимодействия и полномочия персонала.</li> <li>8. Мотивация персонала. Содержательные теории.</li> <li>9. Мотивация персонала. Процессуальные теории.</li> <li>10. Контрольная функция управления. Виды контроля. Процесс контроля</li> <li>11. Связующие процессы. Коммуникационный процесс. Виды и формы общения.</li> <li>12. Связующие процессы. Принятие решений. Виды, типы решений. Способы принятия рационального решения.</li> <li>13. Управление группой. Формальные и неформальные организации.</li> <li>14. Формы власти и влияния.</li> <li>15. Лидерство. Ситуационный подход</li> <li>16. Лидерство. Поведенческий подход.</li> <li>17. Управление конфликтами.</li> </ol> <p><b>Проверочный тест:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение об организационной структуре принимает: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) менеджер;</li> <li>б) главный бухгалтер;</li> <li>в) главный инженер;</li> <li>г) руководитель высшего звена.</li> </ol> </li> <li>2. Процесс деления организации на отдельные блоки – это: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) централизация;</li> <li>б) департаментализация;</li> <li>в) децентрализация;</li> <li>г) коммерциализация.</li> </ol> </li> <li>3. К бюрократическим структурам обычно относят: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) функциональные;</li> <li>б) проектные;</li> <li>в) дивизиональные;</li> <li>г) матричные.</li> </ol> </li> <li>4. К адаптивным структурам относят: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) функциональные и линейные;</li> <li>б) дивизиональные;</li> <li>в) матричные и проектные;</li> </ol> </li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>г) проектные и функциональные.</p> <p>5. Не существует организационных структур:</p> <p>а) органических;</p> <p>б) неорганических;</p> <p>в) построенных по продуктовому принципу;</p> <p>г) построенных по региональному принципу.</p> <p>6. «Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать организацию успешной. Это могут сделать только люди...» – утверждал:</p> <p>а) Макс Вебер;</p> <p>б) Майкл Мескон;</p> <p>в) Ли Якокка;</p> <p>г) Акио Морита.</p> <p>10. Краеугольным камнем управления персоналом считается: а) максимальная прибыль;</p> <p>б) анализ содержания работы;</p> <p>в) связь с рынком труда;</p> <p>г) верно (а+в).</p> <p>11. К преимуществам привлечения персонала на вакантную должность внутри организации относятся:</p> <p>а) более широкие возможности выбора;</p> <p>б) новые импульсы для предприятия;</p> <p>г) нет верного ответа.</p> <p>12. К недостаткам привлечения персонала вне рамок организации относится: а) возможное появление соперничества или напряженности;</p> <p>б) высокая степень риска испытательного срока;</p> <p>в) сокращение возможностей для выбора;</p> <p>г) прием на работу непосредственно покрывает потребность в персонале.</p> <p>13. Долговременный успех каждой организации зависит от:</p> <p>а) наличия необходимой численности персонала в нужное время; б) наличия персонала нужной квалификации в нужном месте;</p> <p>в) настроения и численности персонала;</p> <p>г) нет верного ответа.</p> <p>14. Культура персонала организации основана, прежде всего, на:</p> <p>а) принятых в организации формах поведения;</p> <p>б) правилах, определяемых руководством организации;</p> <p>в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях; г) особенности производства и образования персонала организации.</p> <p>15. В компетенцию службы персонала организации входит: а) распределение властных полномочий;</p> <p>б) обучение персонала;</p> <p>в) изменение организационной структуры;</p> <p>г) управление конфликтами в организации.</p> <p>16. Не зависит от национальной культуры следующая концепция менеджмента: а) трудовая мотивация;</p> <p>б) подбор персонала;</p> |

| Код индикатора                                    | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|---|--|---|
|   |  | в) стиль лидерства;<br>г) системный подход к кадровому планированию.<br>17. Особенностью подбора специалистов–маркетологов не является ориентация на его личность:<br>а) да;<br>б) нет.<br>18. Специалист–маркетолог не должен соответствовать мерчендайзингу: а) да;<br>б) нет.<br>19. Способом оценки профессиональной пригодности кандидатов, соответствующих всем требованиям при подборе наиболее подходящих, является: а) анкетирование;<br>б) экзамен;<br>в) зачет;<br>г) тестирование.  |
| ОПК-1.2   | Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях   | Задания:<br>1. Вам поручили составление стратегического плана, установите последовательность основных этапов процесса стратегического планирования: а) анализ стратегических альтернатив;<br>б) выбор миссии организации;<br>в) диагностика внутренней среды;<br>г) анализ внешнего окружения;<br>д) выбор стратегии;<br>е) оценка стратегии и корректировки;<br>ж) реализация стратегии;<br>з) определение целей организации;<br>и) корректировка стратегии.<br>Подумайте и изложите, что необходимо Вам выполнять самому, а какие этапы стратегического планирования можно делегировать и почему? |
| ОПК-1.3   | Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов | 1. Разработать проект организационной структуры предприятия (по вариантам)<br>2. Определите потребность в персонале.<br>3. Составить должностные инструкции (любой функционал)  |
| <b>Теории управления экономическими системами</b> |  |   |
| ОПК-1.1   | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий   | <b>Перечень теоретических вопросов к экзамену</b><br>1. Факторы производства. Кривая производственных возможностей. Альтернативные издержки<br>2. Производство и воспроизводство. Формы организации общественного производства<br>3. Экономическая система общества. Типы экономических систем<br>4. Рынок: сущность, условия возникновения и функционирование. Структура и функции рынка<br>5. Товар и его свойства. Теории стоимости. Закон стоимости и его функции.<br>6. Происхождение, сущность и функции денег.<br>7. Собственность: права и формы  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>8. Спрос, кривая спроса, закон спроса. Факторы, влияющие на спрос</p> <p>9. Предложение, кривая предложения, закон предложения. Факторы, влияющие на предложение</p> <p>10. Эластичность спроса и предложения</p> <p>11. Рыночное равновесие и его нарушение</p> <p>12. Кардиналистская (количественная) теория потребительского поведения</p> <p>13. Ординалистская (порядковая) теория потребительского поведения</p> <p>14. Явные и неявные издержки. Экономическая и бухгалтерская прибыль</p> <p>15. Издержки производства в краткосрочном периоде</p> <p>16. Издержки производства в долгосрочном периоде. Эффект масштаба производства</p> <p>17. Конкуренция и ее виды. Модели рынка</p> <p>18. Поведение фирмы в условиях совершенной конкуренции</p> <p>19. Поведение фирмы в условиях монополии</p> <p>20. Монополистическая конкуренция, олигополия, их характерные черты</p> <p>21. Антимонопольная политика государства. Антимонопольное законодательство</p> <p>22. Спрос на экономические ресурсы. Кривая спроса на ресурсы. Правило спроса на ресурсы</p> <p>23. Производство с двумя переменными ресурсами. Правило минимизации издержек и максимизации прибыли</p> <p>24. Рынок труда. Заработная плата на различных типах рынков</p> <p>25. Рынок земли. Рента, как факторный доход. Цена земли</p>  |
| ОПК-1.2        | Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях | <p>Перечень практических заданий к экзамену</p> <p>1. Армения в течение года может поставить на мировой рынок 6 тыс. т красного или 3 тыс. т белого винограда. Возможности Азербайджана таковы: 4 тыс. т красного или 6 тыс. т белого винограда в год. Вычислите альтернативные издержки производства 1 тыс. т белого винограда для каждой страны. Определите направления специализации Армении и Азербайджана в производстве винограда. Постройте кривую производственных возможностей двух стран. Виноградный портфель заказов каждой страны состоит из 3 тыс. т красного и 3 тыс. т белого винограда в год. Могут ли страны обеспечить такой объем поставок, действуя автономно? Что произойдет, если руководители двух стран договорятся о сотрудничестве, включая эффективное разделение труда в виноградарстве?</p> <p>2. Для некоторого товара известны функции его спроса и предложения: <math>Q_d=500-25P</math> и <math>Q_s=-250+50P</math>.</p> <p>1) В результате увеличения дохода потребителей спрос на рассматриваемый товар вырос на 75 ед. продукции. Как при этом изменится выигрыш потребителей и производителей товара?</p> <p>2) Если после увеличения дохода потребителей правительство фиксирует цену на товар на уровне 10 ден. ед., как это отразится на потребительских и производственных излишках?</p> <p>3. Определите эластичность спроса и предложения, используя данные, содержащиеся в приведенной ниже таблице: Определите равновесие потребителя с доходом <math>I=100</math> в случае, если:</p> <p>1) <math>P_X=10</math>, <math>P_Y=20</math>;</p> <p>2) <math>P_X=10</math>, <math>P_Y=5</math>.</p> <p>6. Пекарь Иванов организует кондитерский цех. Он арендует помещение за 10 тыс. ден. ед. в год, приглашает кондитера, заработная плата которого составляет 24 тыс. ден. ед. в год, и покупает сырьё на 40 тыс. ден. ед. в год. Производственное оборудование, находящееся в собственности Иванова, оценивается в 80 тыс. ден. ед. Это сумма могла бы приносить ему годовой доход в 8 тыс. ден. ед. Годовая амортизация оборудования</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>составляет 10 тыс. ден. ед.</p> <p>До этого Иванов, работая на хлебозаводе, получал заработную плату 30 тыс. ден. ед. в год. Иванов знает, что у него есть предпринимательские способности, и оценивает их в 6 тыс. ден. ед.</p> <p>В первый год работы цеха выручка достигла 144 тыс. ден. ед.</p> <p>Вычислите бухгалтерскую и экономическую прибыль кондитерского цеха.</p> <p>7. Функция зависимости общих издержек от объема выпуска фирмы задана формулой:<br/> <math>TC=10+2Q^2</math>. Если постоянные издержки фирмы составляют 2010 ден. ед., то при объеме выпуска 50 единиц значения средних переменных (AVC) и предельных (MC) издержек данного объема выпуска составят:<br/> а) AVC=40; MC=170; в) AVC=60; MC=200;<br/> б) AVC=60; MC=240; г) AVC=30; MC=120.</p> <p>8. Издержки конкурентной фирмы равны <math>TC=25+Q^2</math>. При каких ценах на продукцию она имеет прибыль?</p> <p>9. Функция общих издержек фирмы имеет вид: <math>TC=20+2Q+Q^2</math>.</p> <p>1) При каком объеме выпуска совершенно конкурентная фирма оптимизирует свой выпуск, если рыночная цена ее продукции равна 10 ден. ед.?<br/> 2) При какой цене фирма прекратит производство?</p> <p>10. На рынке два покупателя и монополия. При ценах 30, 25 и 20 спрос первого покупателя равен соответственно 1, 2 и 3, а спрос второго покупателя равен соответственно 0, 1 и 1. Постоянные издержки монополии равны нулю, а предельные издержки неизменно равны 9. Найдите равновесные цены и максимальную прибыль при ценовой дискриминации.</p> <p>11. Спрос на железнодорожные билеты у детей равен <math>20-2P_1</math>, спрос у взрослых <math>60-P_2</math> (<math>P_i</math> – цена билета). Издержки железной дороги равен <math>500+2Q</math>, где Q – число пассажиров.</p> <p>Найдите:<br/> 1) равновесные цены детского и взрослого билетов, объемы перевозок и прибыль при ценовой дискриминации;<br/> 2) равновесную прибыль, если ценовая дискриминация запрещена.</p> <p>12. Пусть фирма приобретает ресурсы A и B на совершенно конкурентном рынке товар X и реализует его также на совершенно конкурентном рынке. Если <math>MP_A=36</math>, а <math>MP_B=12</math> и <math>PA=180</math> тыс. ден. ед., а <math>P_B=60</math> тыс. ден. ед., то чему должна равняться цена товара X в случае максимизации фирмой прибыли?</p> <p>13. Фермер выращивает пшеницу и продает ее на конкурентном рынке по 4 ден. ед. за бушель. В краткосрочном периоде зависимость объема производства пшеницы от площади используемой земли (производственная функция) описывается формулой <math>Q(X)=2000X-3X^2</math>, где X – объем использования земли, в гектарах.</p> <p>Сколько пшеницы будет ежегодно выращивать фермер, если рента, которую он платит за землю, составляет 320 ден. ед. за гектар?</p> <p>14. Владелец склада сдал его в бессрочную аренду с ежегодной рентой 110 тыс. ден. ед. Ставка процента <math>i=10\%</math>. Чему равен дисконтированный доход?<br/> 1) номинальный и реальный ВВП каждого года, приняв за базовый 2019 г;<br/> 2) индекс потребительских цен, дефлятор и индекс Фишера;<br/> 3) темп инфляции (по дефлятору) и темп изменения стоимости жизни.</p> <p>17. Номинальный ВВП 2020 г. был равен 3432 млрд. долл., дефлятор ВВП – 1,32, а темп роста ВВП – 4%. Определите реальный ВВП 2019 г.</p> <p>18. Потенциальный ВВП составляет 800 млрд. долл., фактический ВВП – 740 млрд. долл. Фактический уровень безработицы – 8,5%. Когда фактический ВВП сократился 10%, уровень безработицы вырос</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                               | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>на 3,7%. Определите величину коэффициента Оукена и естественный уровень безработицы.</p> <p>19. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 200 млн. человек, численность трудоспособного населения – 160 млн. человек, численность занятых – 113 млн. человек, естественный уровень безработицы – 6,4%, численность циклических безработных – 4 млн. человек. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,6. Определите величину фактического ВВП, фактический уровень безработицы, численность фрикционных и структурных безработных.</p> <p>20. Индекс потребительских цен в 2021 г. был равен 110%, а в 2022 г. – 125%. Считая, что темп инфляции в следующем году не изменится, Вы решили предоставить другу заем, предполагая получить со своих денег 55 годовых. Какова будет реальная доходность Вашего капитала, если темп инфляции по итогам года составил 15%?</p> <p>21. В экономике страны естественный уровень безработицы 6,5%, а фактический – 10%. Потенциальный ВВП составляет 4000 млрд. долл., коэффициент Оукена – 2,7. Какую политику должно проводить правительство для стабилизации экономики (рассмотрите все возможные инструменты), если известно, что предельная склонность к потреблению равна 0,75.</p> <p>22. В экономике страны номинальный ВВП равен 2640 млрд. долл., а потенциальный ВВП – 2280 млрд. долл. За год темп инфляции составил 10%. Для стабилизации экономики правительство решает изменить государственные закупки и налоги так, чтобы разрыв в экономике на 3/4 был сокращен за счет изменения величины государственнРеальный ВВП страны составляет 4000 млрд. долл., а денежная масса в обращении – 100 млрд. долл. Правительство увеличивает денежную массу до 120 млрд. долл. Определите величину реального ВВП:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) если уровень цен и скорость обращения денег постоянны;</li> <li>2) если уровень цен увеличится вдвое, а скорость обращения денег – в 1,5 раза.</li> </ol> <p>24. Если реальный ВВП увеличивается на 4%, скорость обращения денег возрастает на 5%, а уровень цен повышается на 6%, то как изменится предложение денег?</p> <p>25. Для финансирования бюджетного дефицита были выпущены облигации на сумму 200 млрд. долл. Центральный банк на вторичном рынке выкупил 1/5 часть этих облигаций. Рассчитайте, как изменится предложение денег в экономике в результате этой операции Центрального банка, если</p> <p>26. Соотношение наличность/депозиты составляет 0,1. Норма обязательных резервов равна 0,15. С помощью операций на открытом рынке Центральный банк решает увеличить предложение денег в экономике на 220 млн. долл. На какую сумму он должен купить государственные облигации?</p> <p>27. Если Центральный банк продает на открытом рынке коммерческим банкам государственные облигации на сумму 20 млн. долл., то на сколько может максимально сократиться предложение денег при норме обязательных резервов 12,5%.</p> <p>28. Центральный банк купил у частной фирмы государственные облигации на сумму 150000 долл. и перечислил эту сумму на текущий счет фирмы в коммерческом банке. Если норма обязательных резервов составляет 15%, то каково максимально возможное увеличение предложение денег в экономике?</p> <p>29. Бюджетный дефицит составил 15 млрд. долл. и был полностью профинансирован долговым способом. В дальнейшем треть общего объема облигаций была выкуплена у коммерческих банков Центральным банком. Как при этом максимально измениться предложение денег, если известно, что 2% суммы, полученной от продажи облигаций, коммерческие банки сохранили в виде избыточных резервов, а норма обязательных резервов была равна 7%.</p> |
| ОПК-1.3        | Применяет знания российского законодательства в части работы с | Перечень теоретических вопросов к экзамену<br>27. Валовой внутренний продукт: сущность и методы его измерения  |

| Код индикатора        | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|-----------------------|--|---|
|                       | персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов    | <p>28. Валовой национальный продукт, чистый национальный продукт, национальный доход, личный доход, располагаемый личный доход</p> <p>29. Номинальный и реальный ВВП. Индексы цен (дефлирование)</p> <p>30. Экономический цикл: причины, фазы, типы. Основные положения стабилизационной политики государства</p>   |
|                       |  | <p>31. Безработица: причины, виды, последствия и регулирования</p> <p>32. Инфляция: сущность, причины, формы, последствия.</p> <p>33. Кривая Филлипса. Антиинфляционная политика государства</p> <p>34. Государственный бюджет: принципы его построения, структура и состояние. Концептуальные подходы к формированию бюджета</p> <p>35. Бюджетный дефицит. Способы финансирования дефицита. Государственный долг</p> <p>36. Налоговая система: принципы налогообложения. Сущность, функции и виды налогов. Кривая Лаффера</p> <p>37. Фискальная политика. Дискреционная и автоматическая. Стимулирующая и сдерживающая фискальная политика</p> <p>38. Деньги и их функции. Основные денежные агрегаты</p> <p>39. Равновесие на денежном рынке. Спрос на деньги. Предложение денег. Денежный мультипликатор</p> <p>40. Современная банковская система: ЦБ – его функции, операции</p> <p>41. Современная банковская система: коммерческие банки – функции, операции. Создание кредитных денег</p> <p>Денежно-кредитная политика государства: цели и инструменты</p> |
| <b>Трудовое право</b> |  |   |
| ОПК-1.1               | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий | <p>Решение задач:</p> <p>1). При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</p>   |
| ОПК-1.2               | Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях                 | <p>Аналитические задания</p> <p>1. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях и представительство профессиональными союзами.</p>   |

| Код индикатора         | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|------------------------|---|--|
|                        |   | <p>2. Проведите анализ Федерального закона "Об и выявите партнерства, объединениях принципы получившие Федеральном законе. работодателей" социального свое выражение в данном</p> <p>3. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.</p> <p>4. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.</p> <p>5. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. <i>Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?</i></p> |
| ОПК-1.3                | <p>Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов</p> | <p><b>Практические задания</b></p> <p>Порядок осуществления в организациях расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.</li> <li>2. Управление охраной труда.</li> <li>3. Способы защиты трудовых прав работников.</li> <li>4. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.</li> <li>5. Трудовые конфликты и трудовые споры.</li> <li>6. Понятие и виды трудовых споров.</li> <li>7. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.</li> <li>9. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.</li> <li>10. Право работников на забастовку.</li> <li>11. Порядок и условия проведения забастовки. 12. Запрет локаута.</li> </ol>   |
| <b>Экономика труда</b> |   |  |
| ОПК-1.1                | <p>Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий</p>   | <p><b>Перечень теоретических вопросов :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы общества: понятие и составляющие.</li> <li>2. Явочный, списочный и среднесписочный составы кадров.</li> <li>3. Текучесть кадров и показатели ее характеризующие.</li> <li>4. Производительность и эффективность труда.</li> <li>5. Экономическая сущность и функции заработной платы.</li> <li>6. Политика заработной платы и правовые основы ее регулирования.</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>7. Нормирование труда как элемент политики заработной платы.<br/> 8. Тарифная система оплаты труда, ее структура и функции.<br/> 9. Надтарифные условия оплаты труда.<br/> 10. Формы и системы заработной платы.<br/> 11. Компенсационный пакет как вспомогательный элемент политики заработной платы традиционного типа.</p>  |
| ОПК-1.2        | <p>Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях</p>   | <p><i>Примерные практические задания для зачета</i><br/> Задача 1. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.<br/> Задача 2. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.<br/> Примерные практические задания для экзамена<br/> Задача 3.<br/> Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производства на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости. Задача 4.<br/> Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%.<br/> Среднесписочная численность рабочих 334 чел.</p> |
| ОПК-1.3        | <p>Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов</p> | <p><b>Примерный перечень тем исследовательской работы:</b><br/> 1. Государственное регулирование заработной платы в рыночной экономике.<br/> 2. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда: сущность и сфера применения.<br/> 3. Сущность и тенденции эволюции денежных доходов населения в условиях Российской Федерации.<br/> 4. Условия применения и эффективность использования различных форм заработной платы.<br/> 5. Эффективность производства товаров и производительность труда: сущность, значение, ключевые факторы роста.<br/> 6. Проблемы управления производительностью труда в условиях рыночной экономики.<br/> 7. Качество рабочей силы и проблемы профессиональной подготовки населения в условиях Российской Федерации.<br/> 8. Причины безработицы в рыночной экономике и механизмы регулирования ее уровня.<br/> 9. Безработица в России: виды, формы, социально-экономические последствия.<br/> 10. Формы и методы социальной поддержки безработных: российский и мировой опыт.</p>  |

| Код индикатора                   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------------------------|--|---|
|                                  |  | <p>11. Инфраструктура регулирования занятости населения в Российской Федерации. 12. Конкурентоспособность работника на рынке труда: методы обеспечения.</p> <p>13. Политика доходов и заработной платы в современной России.</p> <p>14. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения.</p> <p>15. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.</p> <p>17. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</p> <p>18. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка.</p> <p>19. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы. 20. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала.</p> <p>21. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (любой другой стране по выбору магистранта).</p> <p>22. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения.</p> <p>23. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике.</p> <p>24. Проблемы формирования спроса на труд и предложения труда.</p> <p>25. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия.</p> <p>26. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в Российской Федерации.</p> <p>27. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов. 28. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости. 29. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия. 30. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации</p> |
| <b>Организационное поведение</b> |  |   |
| ОПК-1.1                          | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <p>1. Теоретические вопросы</p> <p>Цель курса ОП. Основные задачи курса. Соотношение курса с другими дисциплинами. Развитие теории организационного поведения.</p> <p>Поведение личности в системе управления.. Проблема поведения в теориях менеджмента.</p> <p>Взаимодействие личности и организации. Психологический контракт.</p> <p>Личность. Зависимость поведения личности от обстоятельств.</p> <p>Направленность личности. Способности личности. Темперамент. Характер.</p> <p>Коммуникация. Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации. Невербальные коммуникации. Письменные коммуникации.</p> <p>Основные функции коммуникации. Направления передачи информации. Этапы процесса коммуникации.</p> <p>Коммуникативные помехи.</p> <p>Мотивация: теории и подходы к мотивации</p> <p>Потребности. Уровни удовлетворения потребностей.</p> <p>Критерии результативности организации индивидуальная и групповая результативность.</p> <p>Группа. Теории создания групп: теория близости, теория формирования Дж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена.</p> <p>Мотивы объединения людей в группы. Групповые феномены.</p> <p>Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Групповая сплоченность.</p> <p>Групповая динамика и командообразование в организации</p> <p>Корпоративная, организационная культура, основные элементы и свойства. Репутация организации. Лидерство</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | в организации. Теория личностных черт. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства.<br>Власть. Источники власти. Виды власти  |
| ОПК-1.2        | Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях | <p>Практические задания</p> <p>Рассмотрите ситуации и выполните задания.</p> <p>1. Вы осознаете, что делегирование полномочий имеет фундаментальное значение для управления организацией. Вы практикуете передачу заданий и полномочий на нижестоящие уровни управления, но чаще всего встречаете явное или скрытое сопротивление. К тому же значительная часть ваших заместителей и других работников управленческого состава не хотят и не умеют делегировать полномочия. И хотя все работают много и к своей работе относятся ответственно, текущие дела и повседневные проблемы заслоняют главные вопросы и стратегические задачи, что не позволяет организации достигать желаемых результатов.</p> <p>Определите возможные причины такой ситуации и возможные пути её разрешения.</p> <p>2. Директор столичной аптеки Анна Владимировна перед уходом в отпуск поставила перед своим заместителем две задачи. Ничего сложного:</p> <p>а) сделать косметический ремонт в её (директора) кабинете. За полгода до этого в квартире, расположенной этажом выше, лопнула батарея и теперь потолок и стены помещения выглядят не лучшим образом.</p> <p>б) подобрать еще одного провизора.</p> <p>Указания давались впопыхах, по телефону, чуть ли не из самолета. Анна Владимировна мысленно была уже в отпуске, на берегу моря. Да, признаться, и идей насчет нового дизайна кабинета у нее не было: самое главное, чтобы было чисто. А задачу относительно найма еще одного провизора она озвучила вообще без особой надежды на успех: маловероятно, что за две недели можно найти подходящего сотрудника.</p> <p>Вернувшись, директор обнаружила, что поставленные задачи выполнены, но совершенно не так, как требовалось. Не понравилось все: от фактуры подвесных потолков и цвета краски, которой заново были выкрашены стены, до выражения лица новенькой девочки-провизора. Хорошо отдохнувшая Анна Владимировна обрушила на заместителя громы и молнии. Ремонт пришлось делать еще раз, новая работница через некоторое время была уволена «по собственному желанию».</p> <p>Какие условия успешного делегирования не были соблюдены? Как нужно было действовать директору аптеки в данной ситуации?</p> <p>Задание. Опишите свою хозяйственную организацию (предприятие), отвечая на следующие вопросы:</p> <p>1. Для чего вы создаете свою хозяйственную организацию?</p> <p>2. Каким будет ваше предприятие по целям создания и функционирования. По форм собственности? 3. Какой сфере деятельности и отрасли экономики относится предприятие?</p> <p>4. Каким будет ваше предприятие по размерам? Обоснуйте, почему вы отнесли его именно к этой группе?</p> <p>5. Каким будет режим работы предприятия?</p> <p>6. Какие виды ресурсов (материалы, финансы, технологии, трудовые ресурсы) вам потребуются?</p> <p>7. Кто ваши поставщики и что они будут вам поставлять?</p> <p>8. Какие у вас имеются конкуренты, где они находятся? Приведите их характеристику, сильные и слабые стороны их работы. Как бы вы определили своих основных покупателей (жители микрорайона, города, региона, возрастные группы, пол, социальный уровень).</p> <p>9. Каков тип организационной структуры характерен для вашего предприятия? Какими достоинствами и</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>недостатками обладает ваша ОСУ? Вычертите ее схему.<br/> Задание. Рассмотрите перечисленные ниже организации с позиций системного подхода:<br/> – завод по производству легковых автомобилей;</p>   |
| ОПК-1.3        | <p>Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов</p> | <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания<br/> Задание 1. Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования сильной корпоративной культуры предприятия.</p> <p>1) Одна компьютерная компания разработала и внедрила символ красных пуговиц. Эти пуговицы должны были носить те работники, которые не соблюдали график выполнения поставленных задач по выпуску компьютеров, но в то же самое время их работа имела существенное значение для компании. Красные пуговицы символизировали серьезность ситуации, и считалось, что все работники этой компании станут оказывать помощь тем людям, кто носит эти красные пуговицы.</p> <p>2) Стены офиса одного московского издательского дома украшены картинами современных российских художников. При этом картины тематически никак не связаны с бизнесом компании, а скорее отражают корпоративную культуру, объединяющую сотрудников и отличную от других культур, т.е. культуру, в которой общечеловеческие ценности помогают успешной работе. Такие произведения обращают на себя внимание сотрудников и гостей, а также создают особую творческую атмосферу.</p> <p>3) На заседаниях в японских компаниях не принято повышать голос. На поступающее предложение все мирно кивают, процесс обсуждения идет гладко и даже скучно. В этом проявляется древняя японская традиция земледелия «нэмаваси»: перед тем как пересадить дерево, вокруг него длительное время перекапывают почву, пока не вырастит мощный корень. Так и перед началом любого важного дела нужен предварительный договор, чтобы все участники были предупреждены и согласны. Если кто-то, не предупредив коллег, вынес на заседание новое для всех предложение, это означает, что он совершил неожиданное нападение, не давая коллегам подготовиться и согласовать свои действия. Такое выступление будет воспринято как неуважение к сотрудникам, а начальник этого человека-высочки «потеряет лицо» перед остальными.</p> <p>4) Сочетание желтого и черного цветов активно используется компанией мобильной связи «Билайн» в рекламных материалах, оформлении помещений и форменной одежде персонала. Такая цветовая окраска характерна для одного не очень приятного насекомого – осы. Однако ни персонал компании, ни клиентов такая ассоциация не отпугивает.</p> <p>Задание 2. Вы распределяете полномочия в вашей организации. Каким видом полномочий наделять следующие должности:<br/> вы будете</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – главного бухгалтера;</li> <li>• – начальника цеха;</li> <li>• – юриста;</li> <li>• – руководителя отдела маркетинга;</li> <li>• – начальника штаба по проведению субботника;</li> <li>• – консультанта по внедрению нового оборудования.</li> </ul> <p>Назовите отличительные особенности каждого вида полномочий. Какие виды решений для характерны?</p> <p>Задание 3. Существует два подхода к установлению взаимодействия человека и организации (табл. 1). Какой</p> |

| Код индикатора                  | Индикатор достижения компетенции                                | Оценочные средства   |
|---------------------------------|---|--|
|                                 |   | <p>подход, на ваш взгляд, наиболее продуктивен для человека? Для организации? Какой подход и почему в большей мере используется на российских предприятиях? Какие решения можно принять на основе данных подходов?</p> <p>Задание 3. Рассмотрите типовые ситуации. Какие условия эффективного взаимодействия субъекта и объекта управления в них не были соблюдены? Какие действия необходимо предпринимать для обеспечения условий гармоничного взаимодействия субъектов и объектов управления?</p> <p>1) Человек, сам по себе умный и способный, становится руководителем в той области деятельности, в которой плохо разбирается. Решения, принимаемые им, чаще всего бывают малопонятными для подчиненных или не в полной мере учитывают специфику деятельности организации. Следствием является то, что подчиненные не могут трудиться с полной отдачей.</p> <p>2) Руководитель и подчиненный люди разных темпераментов, характеров, у них различная система ценностей и представлений о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо». На почве психологической несовместимости на определенном этапе начались конфликты, которые стали оказывать негативное влияние на результаты работы.</p> <p>3) Руководитель организации, имея заместителей и руководителей линейных подразделений, все властные полномочия замыкает на себе, решает все вопросы сам, не предоставляя самостоятельности нижестоящим руководителям. Так как организация большая, первый руководитель не всегда может предусмотреть все необходимые действия в конкретных ситуациях из-за удаленности от места событий, незнания деталей, интересов подразделений, возможных реакций, особенно в непредвиденных ситуациях и обстоятельствах. Поэтому принятые наверху решения часто являются не оптимальными.</p> <p>4) Личные цели руководителя в организации не совпадают и не соответствуют личным целям и объективным производственным задачам подчиненного, поэтому подчиненный не готов следовать поступающим командам и распоряжениям.</p> <p>5) В организации распорядительная информация поступает только от руководителя к подчиненному, а каналы обратной связи попросту отсутствуют. Руководитель не знает, как подчиненный реагирует на информацию, полученную от него, и как выполняются его распоряжения, что затрудняет корректировку последующих шагов, которые обеспечивают приспособление субъекта и объекта друг к другу и к изменению внешней среды.</p> <p>Задание. Оцените возможности и перспективы вашей организации, обоснуйте свое предположение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы особенности вашего бизнеса?</li> <li>2. Почему вы предполагаете, что ваш бизнес будет успешным и прибыльным?</li> <li>3. Какие обоснования подтверждают вашу уверенность в успехе бизнеса?</li> <li>4. Каковы преимущества вашей продукции по сравнению с продукцией конкурентов?</li> <li>5. Каков, по вашему мнению, потенциал роста вашего рынка?</li> <li>6. Как вы планируете устанавливать цены на свою продукцию или услуги? Обоснуйте, что такие цены принесут вам достаточную прибыль.</li> </ol> <p>Задание 2. В организацию, которой вы руководите, пришел новый работник. Вхождение человека в организацию всегда связано с решением нескольких проблем, которые обязательно сопутствуют этому процессу. Это адаптация человека к новому окружению, коррекция или изменение его поведения</p> |
| <b>Экономическая демография</b> |   |  |
| ОПК-1.1                         | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления | <b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b><br>1 Естественнно-историческая спецификация России.   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                | персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Национальное самосознание.</li> <li>2. Этнография как наука.</li> <li>3. История этнографии.</li> <li>4. Развитие этнографии в России.</li> <li>5. Этнографический музей.</li> <li>6. Демография как наука.</li> <li>7. Информационная база демографических исследований.</li> <li>8. Виды источниковых данных о населении.</li> <li>9. Перепись населения – понятие, цели, принципы проведения.</li> <li>10. Рождаемость.</li> <li>11. Смертность.</li> <li>12. Брачность.</li> <li>13. Разводимость.</li> <li>14. Миграция населения.</li> <li>15. История развития демографии.</li> <li>16. Русская нация – основные черты.</li> <li>17. Национальное сознание.</li> <li>18. Основные направления этнографических исследований в нашей стране (СССР и РФ) после 1945 года.</li> <li>19. Взаимосвязь и взаимозависимость этнографии и этносоциологии.</li> <li>20. Этнография: объект, предмет, задачи.</li> <li>21. Демография: объект, предмет, задачи.</li> <li>22. Этнос и его основные виды.</li> <li>23. Краткая характеристика суперэтносов, метаэтносов, субэтносов.</li> <li>24. Этногенез этносферы.</li> <li>25. Теоретические подходы к анализу природы этноса.</li> <li>26. Этнические процессы и межэтнические связи.</li> <li>27. Этнические и межэтнические конфликты и пути их разрешения.</li> <li>28. Регионы этнополитической напряженности в современной России.</li> <li>29. Гражданство и национальность.</li> <li>30. Этнопсихологическая характеристика славянских народов.</li> <li>31. Этнопсихологическая характеристика тюркских народов.</li> <li>32. Русский национальный характер: общечеловеческое и специфическое.</li> <li>33. Национальное сознание и национальное образование.</li> <li>34. Экономические проблемы в межэтнических отношениях.</li> <li>35. Необходимость учета национальных особенностей в практике социальной работы.</li> <li>36. Национальные меньшинства, этнографические группы и общности.</li> <li>37. Социологические исследования этнографических процессов в современной России.</li> </ol> |
| ОПК-1.2        | Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях | <p>Тестовые задания</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как понимается депопуляция в социально-экономической литературе? а) негативно; б) позитивно; в) как форма демографического кризиса; г) вырождение; д) демографическая катастрофа.</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>2. На что влияет колебание численности женщин детородного возраста?<br/> а)наколичество браков;<br/> б) на формирование демографической волны;в)наколичество рождений; г)на демографическую ситуацию;<br/> д)на количество активного населения.</p> <p>3. Какой показатель используется для характеристики уровня воспроизводства населения?<br/> а)региональный коэффициент;<br/> б)этнический показатель;<br/> в)стационарная возрастная структура;<br/> г)нетто-коэффициент воспроизводства;<br/> д)соотношение рождаемости и смертности.</p> <p>4. Что нужно учитывать при оценке последствий и темпов вырождения населения?<br/> а)возрастной состав;<br/> б) общую численность;<br/> в)национальный состав;<br/> г) региональные особенности;<br/> д)половозрастную структуру.</p> <p>5. В какой форме ставилась проблема соотношения населения и ресурсов в трудах мыслителей прошлого? а)в сложной;<br/> б)в упрощенной;<br/> в) детерминированной;<br/> г)философской;<br/> д)риторической.</p> <p>6. Когда древнекитайский философ Конфуций впервые поставил вопрос об оптимальной численности населения?<br/> а)в I в. до н.э.;<br/> б)во II в. до н.э.;<br/> в)в III в. до н.э.;<br/> г)в IV в. до н.э.;<br/> д)в V в. до н.э.</p> <p>7. В работах мыслителей какой эпохи проблема соотношения населения и ресурсов была центральной? а)феодальной;<br/> б) социалистической; в) капиталистической; г)первобытной; д)рыночной.</p> <p>8. Назовите мыслителей Средневековья, выдвигавших тезис о общественной пользе увеличения численности населения:<br/> а)МэнТ.;<br/> б)СераА.;<br/> в) Мор Т., Калтанелла Ф.;<br/> г)Фортрей С.;<br/> д)УоллесР.</p> <p>9. Назовите имена ученых, считавших, что чрезмерный рост населения может создать реальную угрозу перенаселения:</p> |
| ОПК-1.3        | Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении | Ситуационная задача 1.<br>1)Соответствие понятий, характеризующих способность населения к воспроизводству, их сущностным   |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  | <p>профессиональных задач, осуществляет правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов</p> | <p>характеристикам частота живорождений в населении или какой-либо части населения;</p> <p>2) брачная рождаемость при условии отсутствия всякого прямого вмешательства в цикл –.....;</p> <p>3) биологическая способность женщины, мужчины, брачной пары к зачатию и рождению живых детей ;</p> <p>4) неспособность к зачатию .....</p> <p>5) неспособность зрелого организма мужчины или женщины к воспроизведению потомства;</p> <p>6) отсутствие рождений, а также бездетность..... ;</p> <p>Ситуационная задача</p> <p>2. Демографическое изучение смертности и продолжительности жизни (в ходе ответа предоставить статистическую информацию по Челябинской области).</p> <p>Ситуационная задача 3. Новейшие исследования показывают, что мир в течение XXI века перейдет к нулевому росту населения:</p> <p>1) да;</p> <p>2) нет. Обоснуйте свой ответ.</p>   |
| <b>ОПК-2 – Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</b> |   |   |
| <b>Государственное регулирование рынка труда</b>   |   |   |
| ОПК-2.1  | <p>Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>                              | <p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <p>1. Рынок труда: понятие, структура, показатели.</p> <p>2. Условия и предпосылки формирования рынка труда.</p>  |
|  |   | <p>3. Модели рынков труда.</p> <p>4. Виды, формы, сегментирование рынка труда.</p> <p>5. Механизм функционирования рынка труда.</p> <p>6. Регулирование рынка труда, роль социального партнерства.</p> <p>7. Спрос на рынке труда. Факторы, формирующие спрос.</p> <p>8. Предложение на рынке труда. Факторы, определяющие предложение.</p> <p>9. Понятие рабочей силы, человеческих и трудовых ресурсов.</p> <p>10. Экономически активное и неактивное население.</p> <p>11. Показатели использования трудовых ресурсов.</p> <p>12. Понятие социально-экономической категории «занятость населения» и занятых граждан.</p> <p>13. Виды и формы занятости населения, показатели занятости.</p> <p>14. Государственная политика занятости населения: сущность, меры по обеспечению занятости.</p> <p>15. Активная политика занятости, основные направления её реализации.</p> <p>16. Безработица как социально-экономическая категория. Формы, виды, показатели безработицы.</p> <p>17. Источники безработицы, социально-экономические последствия, меры по её сокращению.</p> <p>18. Понятие «безработный». Порядок признания граждан безработными.</p> <p>19. Права и гарантии граждан в области занятости.</p> <p>20. Дополнительные гарантии в области занятости отдельным категориям граждан.</p> <p>21. Профессиональная реабилитация инвалидов и обеспечение их занятости.</p> <p>22. Подходящая работа, признаки, её определяющие.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>23. Технология работы с гражданами в органах службы занятости.<br/> 24. Система управления занятостью населения в Российской Федерации<br/> 25. Государственная служба занятости в системе управления занятостью населения РФ. 26. Субъекты и объект управления занятостью.<br/> 27. Виды социальной поддержки безработных граждан.<br/> 28. Условия, сроки выплаты пособия по безработице.<br/> 29. Размеры пособия по безработице.<br/> 30. Общественные работы как форма социальной поддержки и временной занятости безработных граждан.<br/> 31. Порядок выплаты и размер стипендий обучающихся по направлению службы занятости.<br/> 32. Профессиональная подготовка безработных граждан в системе службы занятости. 33. Профессиональная ориентация граждан в системе службы занятости.<br/> 34. Сущность экономико-математического моделирования и прогноза рынка труда. 35. Прогнозирование численности и состава населения и трудовых ресурсов.<br/> 36. Алгоритм анализа и прогнозирования рынка труда.<br/> 37. Предмет, методы и этапы прогнозирования рынка труда.<br/> 38. Программы содействия занятости населения, подходы к формированию, структура 39. Понятие и сущность социального партнерства.<br/> 40. Роль и функции государства в системе социального партнерства.<br/> 41. Социальное партнерство в России.</p>  |
| ОПК-2.2        | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации | <p>Задача 1. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных – 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 1900 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,5. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 2. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных - 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 1896 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,6. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 3. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных - 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 1892 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,7. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 4. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                              | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных - 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 1888 млрд. долл., а коэффициент Оукенаравен 2,8. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 5. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных - 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 1880 млрд. долл., а коэффициент Оукенаравен 3. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 6. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных – 4 млн. человек. Фактический ВВП</p> <p>Задача 7. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных – 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 2844 млрд. долл., а коэффициент Оукенаравен 2,6. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 8. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных – 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 2838 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,7. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 9. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных – 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 2360 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,8. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> <p>Задача 10. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 290 млн., численность занятых – 183 млн. Численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 7 млн., численность циклических безработных – 4 млн. человек. Фактический ВВП составляет 2350 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 3. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.</p> |
| ОПК-2.3        | Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения | <p><b>Примерный перечень тем самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.</li> <li>2. Особенности формирования и функционирования <i>российского рынка труда.</i></li> </ol>   |

| Код индикатора    | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|-------------------|---|--|
|                   |   | <p>3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.</p> <p>4. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.</p> <p>5. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.</p> <p>6. Современные особенности миграционных связей России.</p> <p>7. Участие России в международном рынке труда.</p> <p>8. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.</p> <p>9. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.</p> <p>10. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.</p> <p>11. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.</p> <p>12. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.</p> <p>13. Государственная политика занятости в России.</p> <p>14. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.</p> <p>15. Система социальной защиты и ее основные элементы.</p> <p>16. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.</p> <p>17. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.</p> <p>18. Работник и его инициатива на рынке труда.</p> <p>19. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.</p> <p>20. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.</p> <p>21. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений Государственной службы занятости.</p> |
| <b>Математика</b> |   |  |
| ОПК-2.1           | Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом | <p><i>Перечень вопросов к зачету и экзамену:</i></p> <p>1. Числовая последовательность и ее предел. Свойства сходящихся последовательностей.</p> <p>2. Функция одной переменной. Предел функции в точке и бесконечности. Условие существования предела. Односторонние пределы.</p> <p>3. Бесконечно малые и бесконечно большие функции и их свойства. Теорема о связи предела и бесконечно малой. Первый и второй замечательные пределы.</p> <p>4. Непрерывность функции в точке. Свойства функций, непрерывных в точке. Точки разрыва функций и их классификация.</p> <p>5. Производная. Механический, геометрический и экономический смысл производной. Связь непрерывности и дифференцируемости функции.</p> <p>6. Дифференциал функции, его свойства и применение в приближенных вычислениях.</p> <p>7. Правило Лопиталя и его применение для вычисления пределов.</p> <p>8. Монотонность функции. Достаточное условие возрастания и убывания функции. Экстремум функции. Необходимое и достаточное условия существования точек экстремума.</p> <p>9. Выпуклость, вогнутость функции. Достаточное условие выпуклости и вогнутости функции. Точки</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>перегиба. Необходимое и достаточное условия существования точек перегиба.</p> <p>10. Асимптоты графика функции: вертикальные, горизонтальные и наклонные асимптоты и условия их существования.</p>  |
| ОПК-2.2        | <p>Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации</p> | <p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания и задачи</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Составьте алгоритм решения ..... задачи.</p> <p><b>Задание 2.</b> Каков геометрический смысл определенного интеграла от данной функции в данном интервале в декартовой системе координат?</p> <p><b>Задание 3.</b> Укажите верное утверждение о функции двух переменных:<br/> а) градиент перпендикулярен касательной плоскости; б) градиент является производной по направлению; в) градиент является касательной к линии уровня;<br/> г) градиент определяет направление максимальной скорости изменения функции.</p> <p><b>Задание 4.</b> Укажите ЛОЖНОЕ утверждение о функции двух переменных: а) непрерывная функция всегда дифференцируема;<br/> б) функция, имеющая предел в точке <math>M</math>, может быть разрывна в этой точке; в) у дифференцируемой функции существуют частные производные;<br/> г) из непрерывности частных производных в точке <math>M</math> следует дифференцируемость функции в этой точке.</p> <p>Найдите <math>dy</math><br/> <math>dx</math><br/> □ □ <math>x = c t g 2 t</math>, □ <math>y = \ln(\sin 2t)</math>.</p> <p>1.<br/> <math>y = (5x + 1) \square x + x</math><br/> 3.<br/> 5. <math>x - y - e^{xy} + 2 = 0</math></p> <p>Найти производные второго порядка (<math>y \square \square</math>)<br/> □ <math>x = t^2 - 1</math>, □ □ <math>y = 1 + t^3</math>.</p> <p><b>Примерные прикладные задачи и задания</b></p> <p><b>Задача 1.</b> Зависимость пути от времени при прямолинейном движении точки задается уравнением <math>s = 1 t^3 + 2t^2 - 3</math>, где <math>s</math> — путь в м, 3<br/> а <math>t</math> — время в с. Вычислите ее скорость и ускорение в момент времени <math>t = 4</math> с.</p> <p><b>Задача 2.</b> Зависимость объема выпуска продукции <math>V</math> от капитальных затрат <math>K</math> определяется функцией <math>V = V_0 \ln(4 + K^3)</math>. Найти интервал изменения <math>K</math>, на котором увеличение капитальных затрат неэффективно.</p> |
| ОПК-2.3        | <p>Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения</p>  | <p><b>Задание 4.</b> Сформулируйте необходимое условие экстремума функции одной переменной.</p> <p><b>Задача 5.</b> Исследовать функцию и построить её график: <math>y = 2 + 12 - x^2 - 4</math></p> <p><b>Задача 6.</b> Каков геометрический смысл определенного интеграла от данной функции в данном интервале в декартовой системе координат?</p> <p><b>Задание 7.</b> Укажите верное утверждение о функции двух переменных:</p>  |

| Код индикатора                            | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|---|---|---|
|   |   | <p>а).градиент перпендикулярен касательной плоскости;<br/> б).градиент является производной по направлению;<br/> в).градиент является касательной к линии уровня;<br/> г).градиент определяет направление максимальной скорости изменения функции.<br/> <b>Задание 8.</b> Укажите ЛОЖНОЕ утверждение о функции двух переменных:<br/> а).непрерывная функция всегда дифференцируема;<br/> б).функция, имеющая предел в точке <math>M</math>, может быть разрывна в этой точке;<br/> в).у дифференцируемой функции существуют частные производные;<br/> г).из непрерывности частных производных в точке <math>M</math> следует дифференцируемость функции в этой точке.<br/> <b>Задание 9.</b> Провести полное исследование функций и построить их графики:<br/> <b>Примерные практические задания и задачи</b><br/> <b>Задача 1.</b> Пусть темп инфляции составляет 1% в день. На сколько уменьшится первоначальная сумма через полгода?<br/> <b>Задача 2.</b> Зависимость между издержками производства <math>C</math> и объемом продукции <math>Q</math> выражается функцией <math>C = 30Q - 0,08Q^3</math>. Определить средние и предельные издержки при объеме продукции <math>Q = 5</math> ед.<br/> <b>Задача 3.</b> Функции спроса <math>D</math> и предложения <math>S</math> от цены <math>p</math> выражаются соответственно уравнениями <math>D = 9 - p</math>, <math>S = 1 + p</math>.<br/> Найти эластичность спроса и предложения при равновесной цене, а также изменение дохода (в процентах) при увеличении цены на 10%.</p>  |
| <b>Социально-экономическая статистика</b> |   |   |
| ОПК-2.1                                   | Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом | <p>Перечень теоретических вопросов</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перечень вопросов к зачету с оценкой <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет и методы социально-экономической статистики.</li> <li>2. Группировки и классификации, применяемые в социально-экономической статистике.</li> <li>3. Население как объект изучения статистики. Категории населения. Основные группировки населения.</li> <li>4. Показатели численности населения. Методы расчета среднегодовой численности населения.</li> <li>5. Естественное движение населения: понятие, показатели.</li> <li>6. Механическое движение населения: понятие, показатели.</li> <li>7. Уровень жизни населения: понятие, система показателей. Источники доходов населения.</li> </ol> </li> <li>Показатели доходов населения. Баланс денежных доходов и расходов населения. <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Показатели расходов и потребления населением материальных благ и услуг.</li> <li>9. Показатели дифференциации доходов населения, бедности.</li> </ol> </li> <li>10. Обобщающие показатели уровня жизни населения. Методика расчета индекса развития Человеческого потенциала.</li> <li>11. Понятие и состав трудовых ресурсов страны, экономически активного населения. Показатели занятости и безработицы.</li> <li>12. Состав трудовых ресурсов предприятия. Методы расчета среднесписочной численности работников предприятия. Показатели движения (оборота) работников предприятия.</li> <li>13. Рабочее время: понятие, показатели, единицы измерения. Фонды рабочего времени. Показатели использования продолжительности рабочего времени.</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>14. Производительность труда: понятие, показатели.<br/> 15. Статистика основных фондов: состав, методы оценки. Амортизация и износ<br/> 16. Статистика материальных оборотных средств: состав, показатели использования<br/> 17. Статистика издержек производства: понятие и состав. Показатели уровня и динамики издержек Производства. Статистика издержек обращения<br/> 18. Статистика прибыли и рентабельности<br/> 19. Национальное богатство: понятие, основные концепции определения. Состав национального богатства в соответствии с методологией СНС.<br/> 20. Понятие системы национальных счетов. Основные определения, категории и классификации СНС.<br/> 21. Показатели статистики цен и инфляции. Индекс потребительских цен.</p>  |
| ОПК-2.2        | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации | <p>Решите следующие задачи:<br/> Задача 1<br/> По области имеются следующие условные данные за год, тыс. чел.:<br/> Численность трудоспособного населения на начало года 574<br/> В течение года:<br/> вступило в рабочий возраст трудоспособных лиц 27<br/> прибыло из других населенных пунктов трудоспособного населения 3<br/> естественное выбытие трудоспособного населения 6<br/> выбыло в другие населенные пункты трудоспособного населения 8<br/> выбыло из состава трудовых ресурсов лиц пенсионного возраста 4<br/> Определите:<br/> 1) численность трудовых ресурсов на конец года;<br/> 2) среднегодовую численность трудовых ресурсов;<br/> 3) общий, естественный и миграционный прирост трудовых ресурсов;<br/> 4) коэффициенты общего, естественного и миграционного прироста трудоспособного населения; 5) перспективную численность трудовых ресурсов области на три года вперед при условии, что их общий прирост сохранится на том же уровне.<br/> Задача 2<br/> По предприятиям промышленности региона за отчетный период имеются следующие данные о движении основных производственных фондов, млн. руб.:<br/> Полная стоимость основных фондов на начало года 6 250 Сумма их износа на это момент 1 250<br/> Введено в действие новых основных фондов 800 Выбыло в течение года:<br/> по полной стоимости - 120 по остаточной стоимости - 12<br/> Среднегодовая норма амортизации на полное восстановление, % 7,8 Выпуск продукции за год 7 908<br/> Среднегодовая численность рабочих, чел. 800<br/> Определите:<br/> 1) полную и остаточную стоимость основных фондов на конец года;<br/> 2) коэффициенты обновления, выбытия и восполнения основных фондов;<br/> 3) коэффициенты износа и годности на начало и конец года;<br/> 4) показатели фондоотдачи, фондоемкости и фондовооруженности.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                              | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>Задача 3<br/> Рассчитайте среднюю списочную численность работников за ноябрь по предприятию, введенному в действие с 8 ноября при условии:<br/> <b>Условия для решения задачи</b><br/> Численность рабочих по списку человек 8 ноября 1010 9 ноября 1012 С 12-го по 20-ое ноября 1090 С 21-го по 27-е ноября 1100 С 28-го по 30-е ноября 1114</p> <p>Задача 5<br/> По двум ПАО имеются следующие данные о выпуске продукции среднесписочном числе рабочих:<br/> Данные по двум ПАО<br/> Выпуск продукции в сопоставимых ценах<br/> Среднесписочное число рабочих, чел.<br/> Базисный период<br/> Отчетный период<br/> Определите:<br/> 1) индексы производительности труда по каждому ПАО;<br/> 2) общие индексы производительности труда переменного, постоянного (фиксированного) состава, структурных сдвигов;<br/> 3) абсолютную экономию рабочей силы по двум ПАО вместе за счет изменения производительности труда;<br/> 4) прирост продукции по двум ПАО и по каждому в отдельности за счет изменения производительности труда и среднесписочного числа рабочих.</p>   |
| ОПК-2.3        | Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения | <p>ЗАДАНИЕ 1. Определить перспективу изменения численности населения РФ на 10 лет по данным официальной статистики, построить график изменения численности населения по годам.<br/> <b>ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ:</b><br/> 1) сформировать исходные данные для лабораторной работы и ввести их в табличный процессор Excel в виде таблицы;<br/> 2) рассчитать изменение численности населения по годам, заданным преподавателем;<br/> 3) построить график «Изменение численности населения по годам» с помощью функции «ДИАГРАММА», процессор Excel;<br/> 4) проанализировать изменение численности населения по годам и написать выводы</p> <p>ЗАДАНИЕ 2: Определить изменение остаточной стоимости основных фондов на 5 лет на основе отчетности какой-либо организации, построить график изменения остаточной стоимости основных фондов по годам и сделать соответствующие выводы по формированию стоимости основных фондов на</p> <p>ПАО 1 2<br/> Базисный период 160,0 40,0 300,0 60,0<br/> Отчетный период 201,6 42,0 307,4 58,0<br/> конец планируемого периода.<br/> <b>ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ:</b><br/> 1) сформировать исходные данные для проведения лабораторной работы и ввести их в табличный процессор Excel в виде таблицы;<br/> 2) рассчитать изменения остаточной стоимости основных фондов на 5 лет;<br/> 3) построить график «Изменение остаточной стоимости основных фондов по годам» с помощью функции «ДИАГРАММА», процессор Excel;<br/> 4) проанализировать изменение остаточной стоимости основных фондов и написать соответствующие выводы.</p> |

| Код индикатора                            | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   |   | <p>ЗАДАНИЕ 3. Провести анализ динамики численности населения Челябинской области за последние 5 лет путем расчета показателей анализа ряда динамики и рассчитать показатели естественного движения населения и миграции, общие коэффициенты рождаемости, смертности, естественного прироста, «оборота» населения, коэффициенты жизненности населения и экономичности воспроизводства. Сделать выводы</p> <p>ЗАДАНИЕ 4.</p> <p>По приведенным ниже данным определить размер валового внутреннего продукта страны N:</p> <p>1.Экспорт товаров за год – 8000 у.е.<br/> 2.Импорт товаров за год – 16000 у.е.<br/> 3.Общая сумма зарплаты в экономике за год – 3000 у.е.<br/> 4.Общая сумма начисленных дивидендов в экономике за год – 0,2 тыс. у.е. 5.Прибыль предприятий, учреждений, организаций – 5,6 у.е.<br/> 6.Выручка предприятий, учреждений, организаций – 15000 у.е.<br/> 7.Расходы государства – 7000 у.е.<br/> 8.Общие затраты на производство – 4000 у.е.<br/> 9.Налоги – 2,5 тыс. у.е.<br/> 10.Расходы домохозяйств – 6000 у.е.<br/> 11.Расходы фирм на строительство, покупку основных фондов – 6000 у.е.</p>  |
| <b>Управление человеческими ресурсами</b> |   |  |
| ОПК-2.1                                   | Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом | <p><i>Тестовые задания</i></p> <p>1.Что следует понимать под категорией «персонал»?</p> <p>а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;<br/> б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;<br/> в) объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.</p> <p>2. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) административные;<br/> б) экономические;<br/> в) статистические;<br/> г) социально-психологические; д) стимулирования.</p> <p>3. Выберите из перечисленных ниже подсистем управления организацией те, которые не являются функциональными подсистемами управления персоналом (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) управление стандартизацией;<br/> б) управление нормированием;<br/> в) нормативное обеспечение управления персоналом;<br/> г) управление работой с персоналом;<br/> д) управление ресурсами;<br/> е) управление техникой безопасности на производстве.</p> <p>4. Основные черты российского подхода к управлению персоналом в организации (при необходимости указать</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) главное — выполнение обязанностей;</li> <li>б) главное — реализация трудовых заданий;</li> <li>в) низкие гарантии для работника;</li> <li>г) высокие гарантии для работника;</li> <li>д) оплата труда в зависимости от стажа;</li> <li>е) оплата труда в зависимости от результатов;</li> <li>ж) формальные отношения с подчиненными;</li> <li>з) широко распространенное делегирование власти;</li> <li>и) отсутствие конкуренции между работниками.</li> </ul> <p>5. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы (выберите правильные ответы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы?</li> <li>б) какова эффективность функционирования системы управления персоналом?</li> <li>в) какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ?</li> <li>г) каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?</li> <li>д) как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями?</li> <li>е) каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?</li> <li>ж) какова эффективность функционирования кадровых служб?</li> </ul> <p>6. Адаптация — это...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</li> <li>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</li> <li>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.</li> </ul> <p>7. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся (при необходимости указать несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) психологические тесты;</li> <li>б) проверка знаний;</li> <li>в) проверка профессиональных навыков;</li> <li>г) графические тесты.</li> </ul> <p>8. Что представляет процесс подбора персонала?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;</li> <li>б) прием сотрудников на работу;</li> <li>в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.</li> </ul> <p>9. Какие методы привлечения кандидатов могут быть рекомендованы институту, ищущему замену заведующему кафедрой бухгалтерского учета (при необходимости указать несколько) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) поиск внутри организации;</li> <li>б) подбор с помощью сотрудников организации («по связям»);</li> <li>в) самопроявившиеся кандидаты;</li> <li>г) объявления в средствах массовой информации;</li> <li>д) государственные агентства занятости;</li> <li>е) частные агентства по подбору персонала.</li> </ul> <p>10. Развитие персонала — это...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей,</li> </ul> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>решению новых задач;</p> <p>б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;</p> <p>в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру и менеджеров для достижения организационных целей;</p> <p>г) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду;</p> <p>д) процесс и результат подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности, подтвержденный документом об окончании соответствующего учебного заведения.</p> <p>11. 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:</p> <p>а) резерв руководителей на выдвижение; б) аттестационная комиссия;</p> <p>в) резерв кадров;</p> <p>г) кадровая служба.</p> <p>12. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:</p> <p>а) горизонтального типа; б) вертикального типа;</p> <p>в) центростремительного типа.</p> <p>13. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:</p> <p>а) трудовое соглашение; б) трудовой договор;</p> <p>в) коллективный договор; г) трудовой контракт.</p> <p>14. Оценка деятельности подразделений управления персоналом — это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</p> <p>а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;</p> <p>б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;</p> <p>в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений</p> |
| ОПК-2.2        | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации\ | <p>Примерные задачи к практическим (семинарским) занятиям</p> <p>Практическое задание 1.1</p> <p>Ситуация «Выбор стратегии управления персоналом»</p> <p>Описание ситуации</p> <p>Из общей теории стратегического управления известно, что существует несколько типов, или вариантов, стратегий организации. Это, в частности, стратегии: предпринимательства, динамического роста, максимизации прибыли, выживания, ликвидации. Известно также, что стратегия управления персоналом обусловлена общей стратегией организации. Вместе с тем стратегия управления персоналом не может не отражать существенных особенностей реализации данной функции, обусловленных общей, человеческой природой объекта и субъекта управления, и вытекающих отсюда ее составных элементов. Таких, в частности, как кадровая политика, подбор и наем персонала, профессиональная и социально-психологическая адаптация вновь принятых работников, оценка, стимулирование и мотивация, развитие (включающее обучение, профессиональное и карьерное продвижение), социальное обеспечение и защита работников, высвобождение, правовое и информационное обеспечение</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>функционирования системы управления персоналом.</p> <p><b>Постановка задачи</b></p> <p>Располагая основными характеристиками стратегии организации, следует сформулировать основные элементы стратегии управления персоналом. Однако обе эти стратегии не являются обособленными, автономными в содержательном плане. Стратегия управления персоналом реализуется службой управления персоналом и линейными руководителями как органичная часть общей стратегии организации. Стратегия организации и стратегия управления персоналом разрабатываются как единое целое, поэтому специалисты службы управления персоналом вовлечены в разработку стратегии организации. Ведь именно персоналу предстоит, во-первых, реализовать ту или иную стратегию организации по всем ее составляющим, во-вторых, испытать обоснованность и продуктивность избранной стратегии на себе. Используя описания названных стратегий и составных элементов технологии управления персоналом, охарактеризуйте соответствующие стратегии управления персоналом.</p> <p><b>Практическое задание 1.3</b></p> <p><i>«Определение требований к кандидатам.»</i></p> <p><b>Составление резюме»</b></p> <p><b>Описание ситуации</b></p> <p>Молодой специалист, закончивший вуз по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля, В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю.</p> <p><b>Постановка задачи</b></p> <p>Составьте свое резюме на замещение должности менеджера по персоналу. <b>Методические указания</b></p> <p>Резюме (в переводе с латинского означает «жизнеописание») - информация о себе, представляемая работодателю.</p> <p>По тому, как составлено резюме, уже можно составить предварительное мнение о кандидате. Удачное резюме может стать поводом для интервью, т.е. личной встречи с работодателем или его представителем. Резюме должно соответствовать определенным требованиям: без длинных предложений, пассивных форм. Главная цель резюме - продемонстрировать работодателю не то, что интересует вас как кандидата на работу, какова ваша личная цель или что вы хотите получить, а то, насколько вы, именно вы, можете быть полезны организации, почему именно вы лучше других кандидатов подходите для замещения объявленной конкурсной вакантной должности. При этом главное, что вы предлагаете именно выгодную для организации сделку, продавая свои способности, свой опыт, свои знания, свое время.</p> <p>Резюме открывается фамилией, именем и отчеством кандидата. Далее следуют персональные данные: гражданство, дата и место рождения, возраст и, главное, домашний адрес, телефоны для связи, возможно, адрес электронной почты или собственного сайта в Интернете.</p> <p>Кандидат должен ясно и четко сформулировать свою цель, какую работу он ищет, на какую должность он претендует.</p> <p>Последующие разделы: опыт работы или трудовая деятельность, образование, звания и награды - должны подтверждать заявленные притязания кандидата на замещение именно рассматриваемой должности. Данные о трудовой деятельности принято располагать в <b>обратном хронологическом порядке</b>. Особенно важно отразить в этой части резюме основные выполняемые функции, достижения и успехи. Четкость отражения выполняемых функций и конкретность достижений - вот основные черты этих разделов. Также следует указать: программное обеспечение, иностранные языки, которым Вы владеете и уровень их знания; наличие водительских прав;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                              | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>общественную деятельность, которой Вы занимаетесь.<br/> В заключение кандидаты перечисляют дополнительные навыки, дают некоторую личную информацию о чертах своего характера, отражают свои увлечения (хобби).<br/> Примерная форма резюме:<br/> <b>Образец 1</b><br/> <b>Иванов Иван Иванович</b><br/> <b>Адрес:</b> г. Киев, ул. Горького д. 123 кв. 321<br/> <b>Телефон:</b> дом. 765-43-21 (20:00-23:00), 80684444444<br/> <b>Дата и место рождения:</b> 23 марта 1977, г. Харьков<br/> <b>Семейное положение:</b> женат, сын.<br/> <b>Опыт работы:</b><br/> <input type="checkbox"/> С 31 марта 2003 года по данный момент, в ООО «Рога и Копыта» г. Киев (Рекламное агентство) на должности IT-maneger более 50 компьютеров Windows 95/98/2000/XP, несколько серверов Windosw NT 4/ несколько серверов Windows 2000 Server / несколько Linux server (Apache, FTP, Postfix, Spamassassin, antivirus (Clam), iptables, и т.д.), удалённые сервера, так же в мои обязанности входит вся сеть (прокладка и обслуживание), телефонная сеть (прокладка, обслуживание внутренних и городских телефонов, мини АТС Panasonic 1238 подключение, настройка, обслуживание), Интернет (все взаимоотношения с провайдером по прокладке и поддержки НС), покупка, сборка, определение неисправности, ремонт компьютеров, взаимоотношение с фирмами предоставляющими услуги по заправке картриджей, обслуживание и небольшой ремонт оргтехники и периферии, учёт компьютерной и офисной техники.<br/> <input type="checkbox"/> С 1 декабря 2000 года по март 2003, работал в ООО «СтримС» г. Киев (разработка программного обеспечения) на должности системный администратор / программист (сеть (витая пара) более 40 компьютеров Windows 98/NT4/2000/XP, серверы Windows NT4 / 2000 / Linux, база данных Oracle 8i, почтовый сервер, WEB, выделенные линии, маршрутизатор Cisco 1720, ip телефония, мини АТС Panasonic 308, программирование SQL, JAVA)<br/> <input type="checkbox"/> С октября 2000 года работал на заводе «АвтоТрактор» г. Харьков на должности инженер-программист (программирование микроконтроллеров PIC фирмы Microchip);<br/> <input type="checkbox"/> С сентября 1999 года, работал в ИКА «Оику» и ЧП «Сатик» г. Александрия (продажа, модернизация, ремонт компьютерной и офисной техники) на должности начальника тех. отдела;<br/> <b>Образование:</b><br/> <input type="checkbox"/> «Харьковский национальный университет радиоэлектроники», специальность «Компьютерные интеллектуальные системы и сети» (Закончил в 2002).<br/> <input type="checkbox"/> «Харьковский индустриальный техникум», диплом математик техник программист (Закончил в 1996);<br/> <b>Дополнительные сведения:</b><br/> <input type="checkbox"/> Ответственный, энергичный, общительный, собран и целеустремлён, легко обучаюсь новому; <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Моё хобби – всё, что связано с компьютерами;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Английский – технический.</li> </ul> </p> |
| ОПК-2.3        | Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения | <p>Тестовые задания<br/> Постулаты теории человеческих отношений гласят (при необходимости указать несколько вариантов ответов):<br/> а) труд не приносит удовлетворения индивиду; б) индивиды стремятся к самостоятельности;<br/> в) требуется жесткий контроль за работниками; г) труд приносит удовлетворение индивиду;<br/> д) индивиды стремятся внести свой вклад в реализацию целей предприятия.<br/> е) большинство индивидов ответственно, способно к самостоятельности, к творчеству, к личному самоконтролю;</p>  |

| Код индикатора               | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|------------------------------|---|--|
|                              |   | <p>ж) индивиды стремятся быть полезными и значимыми. 16. Внешними участниками фирмы являются:</p> <p>а) собственники;<br/> б) менеджеры; 17<br/> в) работники;<br/> г) деловые партнеры;<br/> д) органы местного самоуправления; е) профсоюзы.</p> <p>17. Для внутренней кадровой политики характерно: а) невысокие издержки подготовки нужных кадров;<br/> б) значительные сроки получения новых кадров;<br/> в) риск потери вложений в подготовку сотрудников; г) высокий имидж фирмы на рынке труда.</p> <p>18. Резерв руководителей на выдвижение формируется:</p> <p>а) на все должности специалистов и руководителей в организации;<br/> б) на все должности руководителей;<br/> в) только на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время;<br/> г) на должности, оказывающие особое влияние на деятельность организации в настоящее время и в будущем.</p> <p>19. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:</p> <p>а) да;<br/> б) иногда;<br/> в) нет.</p> <p>20. Основные функции управления персоналом: а) подбор персонала;<br/> б) деловая оценка персонала;<br/> в) адаптация персонала;<br/> г) мотивация персонала;<br/> д) управление деловой карьерой</p> |
| <b>Психология управления</b> |   |  |
| ОПК-2.1                      | Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом   | <p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите социальную модель человеческого поведения?</li> <li>2. Назовите факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства.</li> <li>3. В чем сущность концепции управления персоналом? Каковы ее цели и структура?</li> <li>4. Основные понятия кадровых организационно-управленческих решений.</li> <li>5. Дайте определение понятию «Кадровый менеджмент».</li> <li>6. В чем заключается сущность концепции «Персонал – главное достояние организации»?</li> <li>7. Какие принципы необходимо учитывать при развитии системы кадрового менеджмента, или каковы основные принципы рационального использования кадров организации?</li> <li>8. Каковы основные цели и функции управления персоналом учреждения?</li> <li>9. Почему обучение служебного персонала должно быть непрерывным?</li> </ol>  |
| ОПК-2.2                      | Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации\ | <p>Практические задания</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предложите систему управления персоналом предприятия; сформулируйте основные цели работы с персоналом; опишите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы.</li> <li>2. Предложите программу внедрения системы управления персоналом и сформулируйте</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>первоочередные мероприятий, которые должны быть проведены.</p> <p>социально-экономические проблем и процессов в организации</p> <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Ознакомьтесь с материалом и ответьте на вопросы.</p> <p>Международная корпорация Холдинг «Наука Т» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале текущего столетия, Холдинг «Наука Т» сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 57 странах, в компании работают около 90 тыс. человек. Холдинг «Наука Т» — одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т.е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса.</p> <p>Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.</p> <p>Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами.</p> <p>Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких организационной структуры и климата, в основе которых — уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации.</p> <p>Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов.</p> <p>Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.</p> <p>В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят «сквозной» характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                              | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумуляция опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий». Для этого Холдинг «Наука Т» использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения. Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи».</p> <p>В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможностей индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной, или по научно-инженерной линии).</p> <p>Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформулируйте миссию и девиз организации.</li> <li>2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).</li> <li>3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.</li> <li>4. Опишите желаемого сотрудника организации.</li> <li>5. Сформулируйте основные корпоративные правила: в области отбора, обучения и продвижения персонала; в области стимулирования труда.</li> <li>6. Предложите программу кадровых мероприятий.</li> </ol> |
| ОПК-2.3        | Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения | <p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы кадрового менеджмента в решении профессионального психологического отбора лиц.</li> <li>2. Дайте определение сущности карьеры и назовите ее виды?</li> <li>3. Какие правила необходимо соблюдать при управлении карьерой служебных кадров?</li> <li>4. Дайте характеристику лидерства и основных форм власти.</li> <li>5. Каковы современные тенденции и цели социального развития организации?</li> <li>6. Раскройте сущность социального развития организации как объекта управления?</li> <li>7. Каковы факторы развития социальной среды организации?</li> <li>8. Перечислите стадии развития служебного коллектива?</li> <li>9. Какие факторы определяют поведение человека?</li> <li>10. Расскажите, что вы знаете о корпоративной культуре служебного учреждения?</li> <li>11. Охарактеризуйте направления кризиса труда, стратегию и тактику решения этой проблемы.</li> <li>12. Назовите основные правила делегирования полномочий.</li> </ol>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>13. Каковы правила подготовки и проведения деловых бесед?</p> <p>14. Что включают в себя правила конструктивной критики?</p> <p>15. Дайте краткую характеристику основных стилей руководства.</p> <p>Практические задания</p> <p>1. Сотрудник взволнованно рассказывает о конфликтной ситуации, которая представляет для вас интерес. Какие приемы слушания можно использовать?</p> <p>2. Подберите приемы сопротивления следующей попытке убеждения: «Я слышал о вас как о человеке, который никогда никому не отказывает. Не могли бы вы одолжить 5000 рублей? Мне скоро должны вернуть долг, и я сразу же вам отдам»</p> <p>3. Проанализируйте 2 техники аргументации (по выбору) и опишите в каких коммуникативных ситуациях они будут наиболее эффективны.</p> <p>4. Охарактеризуйте методы обработки данных социометрического исследования. Приведите примеры.</p> <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.</p> <p>Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.</p> <p>Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.</p> <p>Вопросы</p> <p>1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если «да», то почему?</p> <p>2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).</p> <p>3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.</p> <p>4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?</p> <p>Практические задания</p> <p>1. Проведите анализ методики «Эффективный отбор и наем торговых представителей» (может быть рекомендовано для других вакансий).</p> <p>2. Какие приемы убеждающей коммуникации можно использовать в ситуации, когда по уважительной причине необходимо отпроситься у руководителя с работы?</p> <p>3. Подберите приемы асертивного отказа на просьбу коллеги взять часть его работы на себя.</p> <p>4. Вспомните ситуацию недавнего спора с партнером. Проанализируйте, какие факторы влияли на течение спора.</p> <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  |   | <p>Практическая ситуация</p> <p>1. Н-ский химический комбинат является градообразующим Предприятием.</p> <p>Собственники:<br/>40% акций — директор; 25% акций — комитет по управлению имуществом Н-ской области; 35% акций — партнеры и кредиторы комбината.</p> <p>Долг предприятия за последний год вырос с 76 млн. руб. до 168 млн. руб.</p> <p>Характеристика основных фондов — комбинат обладает устаревшим оборудованием (от 1859 г. до 1965 г.).</p> <p>Продукция: до 1991 г. 70% — кислота для ракетного топлива, сегодня 90% — производство стиральных порошков и мыла.</p> <p>Решение Арбитражного суда:<br/>Н-ский химический комбинат признать несостоятельным. Внешним управляющим назначить Иванова Евгения Александровича, кандидатура которого представлена Н-ским территориальным агентством Федеральной службы России по делам о несостоятельности (банкротстве).</p> <p>Из программы развития предприятия, представленной Е.А. Ивановым: ... необходимо создание конкурентоспособного продукта и внедрение современных технологий.</p> <p>Вопросы, заданные Е.А. Иванову на первом совещании с управленческим персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Расскажите о себе.</li> <li>• Собираетесь ли вы менять организационную структуру предприятия?</li> <li>• Чем вы докажете, что сможете вывести наше предприятие из ситуации банкротства?</li> </ul> <p>Из интервью председателя совета трудового коллектива газете «Химический Н-ск»: Сейчас надежды трудового коллектива связаны с новым управляющим. Рабочие предприятия устали от бесконечных дискуссий, безденежья и безделия. Мы готовы работать и учиться, готовы поддержать его программу реорганизации.</p> <p>Вопросы для обсуждения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оцените проблемы в области работы с персоналом, с которыми столкнулся управляющий.</li> <li>2. Предложите программу первоочередных кадровых мероприятий.</li> <li>3. Охарактеризуйте желательный в этой ситуации способ управления.</li> </ol> |
| <p><b>ОПК-3 – Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</b></p> |   |   |
| <p><b>Документирование управленческой деятельности</b></p>   |   |   |
| ОПК-3.1  | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала | <p>Кроссворд</p> <p>По горизонтали: 1) нормативный документ, содержащий систематизированный перечень сгруппированных наименований объектов и присвоенные им коды; 2) нормативный документ, закрепляющий унификацию делопроизводства; 3) фиксация на материальном носителе информации с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать; 4) установление единообразия состава и форм управленческих документов, создаваемых при решении однотипных управленческих функций; 5) информация, фиксированная на каком-либо материальном носителе.</p> <p>По вертикали: 1) цифровое обозначение форм документов в ходе составления классификаторов информации; 6) цифровое обозначение, являющееся элементом идентификации объектов в ходе их классификации; 7) международный договор по определенному вопросу; 8) организация или структурное подразделение, осуществляющее долговременное или постоянное хранение окончанных дел; 9) внесение должностным лицом в</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | официальные документы заведомо ложных сведений или исправлений, искажающих их действительное содержание; 10) синоним слова договор; 11) документ, подтверждающий соответствие продукции, процессов и услуг установленным требованиям.  |
| ОПК-3.2        | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом | <p><b>Комплект тестовых заданий: №3</b></p> <p>1. В правом верхнем углу документов располагаются следующие реквизиты: а) гриф согласования; б) отметка о контроле; в) гриф утверждения; г) адресат.</p> <p>2. В левом верхнем углу документов располагаются следующие реквизиты: а) резолюция; б) отметка о наличии приложения; в) отметка об исполнителе; г) код организации.</p> <p>3. В правом нижнем углу располагаются реквизиты:<br/>а) основной государственный регистрационный номер (ОГРН) юридического лица;<br/>б) код формы документа;<br/>в) идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);<br/>г) гриф ограничения доступа к документу.</p> <p>4. В левом нижнем углу располагаются реквизиты:<br/>а) код причины постановки на учет;<br/>б) оттиск печати;<br/>в) визы;<br/>г) отметка об исполнителе.</p> <p>5. К взаимоисключающим реквизитам относятся:<br/>а) эмблема организации и государственный герб РФ;<br/>б) код организации и код формы документа;<br/>в) регистрационный номер документа и ссылка на регистрационный номер и дату документа;<br/>г) гриф утверждения и печать.</p> <p>6. Если организация подведомственна одновременно нескольким органам управления, то в разных ситуациях указывается:<br/>а) непосредственно вышестоящая организация;<br/><br/>б) самая главная вышестоящая организация;<br/>в) не более трех степеней подведомственности;<br/>г) не указывается ни одна вышестоящая организация.</p> <p>7. Датой документа может быть дата:<br/>а) его написания и согласования;<br/>б) его подписания;<br/>в) его утверждения;<br/>г) проведения заседания, на котором принято решение.</p> <p>8. Даты в документах могут быть оформлены:<br/>а) 22. 08. 1997;<br/>б) 22 августа 1996 года;</p> |

| Код индикатора                              | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|---|---|---|
|   |   | <p>в) 1988. 02. 22;<br/> г) 22 августа 1997 г. 13 час.45 мин.<br/> 9. Какие реквизиты документов пишутся, как правило, от руки:<br/> а) виза;<br/> б) резолюция;<br/> в) подпись;<br/> г) адресат.<br/> 10. К каким реквизитам относятся слова:<br/> а) «Верно» А) _____<br/> б) «Для служебного пользования» Б) _____<br/> в) «Замечания прилагаются» В) _____<br/> г) «Петров М.К. 924-76-40» Г) _____<br/> 11. Реквизит «подпись» на разных документах включает:<br/> а) личную роспись автора документа;<br/> б) личную роспись руководителя и ее расшифровку;<br/> в) указание должности, личную роспись руководителя и ее расшифровку;<br/> г) указание должности, наименование организации, личную роспись руководителя, ее расшифровку.</p>                                 |
| ОПК-3.3                                     | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом    | <p>Вопросы для самостоятельного изучения<br/> 1. Чем отличается оформление реквизитов общего бланка от бланка письма? 2.Каковы основные реквизиты, используемые для оформления приказа и распоряжения.<br/> 3.Какие формы протоколов можно использовать в управленческой деятельности, в чем их отличие?<br/> 4. Укажите основные требования к оформлению делового письма.<br/> 5. Какие комплексы документации включает в себя кадровая информационно-документационная система?</p>  |
| <b>Анализ и прогнозирование рынка труда</b> |   |   |
| ОПК-3.1                                     | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала   | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b><br/> 1. Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету:<br/> 1. В чем состоит экономическая сущность трудовых ресурсов?<br/> 2. Каковы процедуры процесса формирования трудового потенциала предприятия?<br/> 3. Каковы основные этапы планирования развития трудового потенциала предприятия?<br/> 4. Какова методика планирования потребности в трудовых ресурсах?<br/> 5. Каковы методы обеспечения повышения эффективности использования трудовых ресурсов?<br/> 6. Назовите показатели оценки и движения населения<br/> 7. Что понимается под термином «трудовой потенциал работника»?<br/> 8. Раскройте взаимосвязь понятий «трудовой потенциал общества», «трудовой потенциал организации» «трудовой потенциал человека»</p> |
| ОПК-3.2                                     | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом | <p><b>Примерные практические задания к зачету:</b><br/> 1. Практические задания по созданию, оформлению и ведению нормативных документов, регламентирующих работу с кадрами для реализации бизнес-целей:</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>Задание 1. Структура, содержание, порядок разработки стратегических документов: HR-стратегия, кадровая политика, план развития персонала, план по снижению текучести.</p> <p>Задание 2. Структура, содержание, порядок разработки локальных нормативных актов: Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и премировании, Положение о персонале.</p> <p>Задание 3. Структура, содержание, порядок разработки регламентов и процедур: регламенты найма, адаптации, оценки (аттестации), обучения и развития персонала.</p> <p>Задание 4. Структура, содержание, порядок разработки индивидуальных документов: должностные инструкции, индивидуальные планы развития, трудовые договоры.</p>   |
| ОПК-3.3        | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом | <p><b>Перечень :</b></p> <p>1. Тестовые задания:</p> <p>1. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что:</p> <p>а) профили «возраст-зарботки» работников с более высоким образованием расположены выше, но идут более полого, чем у работников с низким уровнем образования;</p> <p>б) разница в зарботках работников с различным уровнем образования с годами увеличивается;</p> <p>в) с возрастом зарботки имеют тенденцию ко все более быстрому росту;</p> <p>г) профили «возраст-зарботки» изменяются в зависимости от возраста, но не от уровня образования.</p> <p>2. Общие издержки на образование обычно не включают:</p> <p>а) затраты на жилье и питание;</p> <p>б) затраты на оплату преподавателей, покупку учебников и т.д.;</p> <p>в) зарботки, упущенные из-за того, что принято решение не вступать в рабочую силу;</p> <p>г) транспортные расходы на дорогу до института и обратно.</p> <p>3. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить зарботки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то:</p> <p>а) чистая текущая стоимость этих инвестиций положительна при 10-процентной банковской ставке;</p> <p>б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;</p> <p>в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25%;</p> <p>г) чистая текущая стоимость равна 125.</p> <p>4. Теория человеческого капитала предполагает, что доля поступающих в вузы возрастет, если:</p> <p>а) возраст, когда начинают выплачивать пенсию по старости, увеличится до 70 лет;</p> <p>б) будет отменено льготное налогообложение фирм, спонсирующих образовательные учреждения;</p> <p>в) размер студенческих стипендий будет заморожен;</p> <p>г) зарботки выпускников вузов сократятся из-за слишком большого наплыва на рынок труда специалистов с высшим образованием.</p> <p>5. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от индивидуальной нормы отдачи, так как:</p> <p>а) люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;</p> <p>б) люди сравнивают различия в зарботках до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в зарботках после выплаты налогов;</p> <p>в) образование может предоставлять существенные экстерналии выгоды;</p> <p>г) налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.</p> <p>6. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:</p> |

| Код индикатора                                     | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  |   | <p>а) будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;</p> <p>б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;</p> <p>в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;</p> <p>г) сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти соответствии с его более высокой производительностью.</p> <p>7. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:</p> <p>а) скорее всего, сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;</p> <p>б) скорее всего, не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;</p> <p>в) и а), и б);</p> <p>г) ни а), ни б).</p>   |
| <b>Управление кадровым потенциалом организации</b> |   |   |
| ОПК-3.1  | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала | <p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом</li> <li>2. 2. Объективные основы управления кадровым потенциалом</li> <li>3. 3. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности</li> <li>4. 4. Система методов управления кадровым потенциалом</li> <li>5. 5. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми</li> <li>6. 6. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике</li> <li>7. 7. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике</li> <li>8. 8. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации;</li> <li>9. 9. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;</li> <li>10. 10. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;</li> <li>11. 11. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций;</li> <li>12. 12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации;</li> <li>13. 13. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала <i>предприятия</i>;</li> <li>14. 14. Эталонные модели кадрового потенциала организации;</li> <li>15. 15. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;</li> <li>16. 16. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;</li> <li>17. 17. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;</li> <li>18. 18. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.</li> <li>19. 19. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;</li> <li>20. 20. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;</li> <li>21. 21. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;</li> <li>22. 22. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления</li> <li>23. 23. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.</li> <li>24. 24. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | 25. Потребность в кадровом потенциале по категориям<br>26. Дополнительные потребности в кадровом потенциале<br>27. Обеспеченность кадровым потенциалом организации  |
| ОПК-3.2        | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом | <p><b>Примерные практические задания для экзамена:</b></p> <p><b>Задача 1.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии. <b>Задача 2.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.</p> <p><b>Задача 3.</b> Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих- сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производится на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.</p> <p><b>Задача 4.</b> Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%. Среднесписочная численность рабочих 334 чел.</p> |
| ОПК-3.3        | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом    | <p><b>Типовые контрольные задания</b></p> <p><b>1. Коллоквиум</b></p> <p>Вопросы к коллоквиуму по теме «Принципы и функции управления кадровым потенциалом»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объективные основы управления кадровым потенциалом.</li> <li>2. Принципы (правила) управления кадровым потенциалом.</li> <li>3. Принципы, определяющие направления развития системы управления потенциалом.</li> <li>4. Функции управления потенциалом.</li> <li>5. Функционально-целевая управления кадровым потенциалом организации.</li> <li>6. Составление матрицы функций управления кадровым потенциалом предприятия.</li> <li>7. Планирование кадрового потенциала предприятия.</li> <li>8. Мотивационная составляющая системы управления кадровым потенциалом предприятия.</li> <li>9. Координация работ по управлению кадровым потенциалом предприятия.</li> <li>10. Инновационные программы подготовки высококвалифицированных кадров.</li> <li>11. Управление подготовкой высококвалифицированных кадров.</li> <li>12. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом.</li> </ol>   |

| Код индикатора                                     | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  |   | <p><b>Деловая и/или ролевая игра «Обоснование и создание концепции развития кадрового потенциала на предприятии сферы услуг»</b></p> <p>Проблема – отсутствие концепции развития кадрового потенциала предприятия.</p> <p>Содержание игры – обоснование и разработка концепции развития кадрового потенциала предприятия.</p> <p>Роли: собственник предприятия, руководители предприятия, студенты высшего учебного заведения на практике на предприятии, кадровым кадровым модель выпускники учебных заведений - молодые специалисты предприятия, менеджеры по персоналу.</p> <p>Ожидаемый результат – Развернутая концепция развития кадрового потенциала на предприятии.</p> <p>Критерии оценки: аргументированность; эрудиция; умение выслушивать точку зрения другого участника; компетентность; лаконичность, умение кратко высказывать мнение; доходчивость, умение доносить до других участников свое мнение в удобной для понимания форме.</p> <p>Максимальное количество баллов – 5 баллов. Еще несколько баллов могут быть добавлены на усмотрение ведущего и экспертов.</p> |
| <b>Организация кадровой службы и кадровый учет</b> |   |   |
| ОПК-3.1  | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала   | <p><b>Кейс 2</b></p> <p>Сложное увольнение: как быть, если руководитель просит уволить дружественного коллегу безо всяких оснований». Вас вызвал к себе генеральный директор (собственник, непосредственный руководитель) и приказал за пять рабочих дней проработать вопрос увольнения вашего коллеги.</p> <p>Жесткое условие – никто ничего знать не должен. Отягчающие обстоятельства: вы считаете коллегу отличным специалистом; вы не знаете за коллегой никаких реальных «грехов»; волею судеб вы дружите семьями; вы прекрасно знаете, что ваш коллега в запале может не подумать о последствиях своих слов (пусть это будет его общепринятым недостатком) и, если вы с ним поделитесь проблемой, тут же побежит к шефу и вам придется несладко.</p>   |
| ОПК-3.2  | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом | <p>Практическое задание 6</p> <p><i>Задание 1.</i> Оформите трудовую книжку на своё имя.</p> <p><i>Задание 2.</i> Заполните титульную страницу трудовой книжки на основе следующих сведений: Сидорова Анна Ивановна, 10 октября 1989 г. р., среднее профессиональное образование, секретарь-референт, книжка открыта – 21 ноября 2012 г. Дополните книжку титульную страницу следующими сведениями – получено высшее образование – бакалавр управления персоналом. Диплом СА No 123456 выдан Санкт-Петербургским университетом технологий управления и экономики 18 июля 2015 г.</p> <p>Практическое задание 7</p> <p>Составьте перечень номенклатуры дел, циркулирующих в организации. Организация по выбору студента.</p>   |
| ОПК-3.3  | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом    | <p><b>Кейс 1</b></p> <p>В связи с решением работников заключить коллективный договор, был разработан проект договора, в котором присутствовали условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – о 50-дневном ежегодном отпуске для всех работников;</li> <li>• – о запрете замены отпуска денежной компенсацией;</li> <li>• – о праве работодателя снижать заработную плату работникам в связи с финансовым кризисом, после предварительного уведомления профсоюза;</li> <li>• – о материальной помощи работнику, пострадавшему при несчастном случае на производстве в размере 150</li> </ul>   |

| Код индикатора                              | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   |   | <p>000 руб. и семье погибшего работника – в сумме 1 000 000 руб.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – о запрете на проведение забастовок.</li> </ul> <p>Ответьте на вопросы со ссылкой на статьи трудового кодекса:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Все ли условия проекта коллективного Договора соответствуют требованиям трудового законодательства?</li> <li>2. Распространяется ли коллективный договор на всех работников организации или только на членов профсоюза?</li> <li>3. Имеют ли право ознакомиться с коллективным договором члены семей работников?</li> </ol> <p><b>Практическое задание 3</b><br/>Заполните правый столбец таблицы, охарактеризовав виды кадровой службы орга</p>  |
| <b>Стратегическое управление персоналом</b> |   |  |
| ОПК-3.1                                     | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала | <p>Вопросы к дифференцированному зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Международные и внутренние изменения, их влияние на стратегию предприятия.</li> <li>2. Стратегические проблемы предприятия и классификация проблем.</li> <li>3. Стратегический и оперативный менеджмент. Долгосрочное и стратегическое планирование.</li> <li>4. Стратегический менеджмент: понятия и предпосылки. Концептуальные положения и основные черты стратегического управления.</li> <li>5. Научные теории для формирования современной концепции стратегического управления. Школы стратегического управления</li> <li>6. Организационные уровни стратегического управления. Сущность и характерные мероприятия для каждого уровня.</li> <li>7. Формирование стратегии предприятия. Классификация стратегий. Сущность и характеристика стратегий поддержания.</li> <li>8. Формирование стратегии предприятия. Сущность и характеристика стратегий концентрированного роста.</li> <li>9. Формирование стратегии предприятия. Сущность и характеристика стратегий интегрированного роста.</li> <li>10. Формирование стратегии предприятия. Сущность и характеристика стратегий диверсифицированного роста.</li> <li>11. Формирование стратегии предприятия. Сущность и характеристика стратегий ухода.</li> <li>12. Стратегии действий. Сущность и характеристика наступательных стратегий</li> <li>13. Сущность и характеристика оборонительных и комбинированных стратегий действий.</li> <li>14. Характеристики стратегий конкуренции. Преимущества и недостатки базовых конкурентных стратегий.</li> <li>15. Этапы стратегического управления. Формирование миссии – стратегической установки организации.</li> <li>16. Формирование стратегических целей. Установление стратегических целей по сферам, направлениям и показателям достижения цели.</li> <li>17. Формирование стратегических целей. Установление стратегических целей по ключевым пространствам установления целей. Требования к стратегическим целям</li> <li>18. Ситуационный анализ. Характеристики и цели анализа внешней среды предприятия. Матрицы возможностей и угроз. 1</li> <li>9. PEST-анализ макросреды предприятия. Матрица профиля среды, взвешенная оценка, определение весовых коэффициентов.</li> <li>20. Анализ непосредственного окружения. Анализ отрасли. Стратегическое значение экономических характеристик отрасли (в том числе, входные и выходные барьеры).</li> <li>21. Факторы конкуренции в отрасли. Модель «пяти сил конкуренции» М. Портера.</li> <li>22. Анализ положения конкурентов на рынке. Карта стратегических групп.</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>23. Выявление целей и стратегий конкурентов. Ключевые факторы успеха в конкурентной борьбе.</p> <p>24. Анализ микросреды. Оценка эффективности действующей стратегии компании.</p> <p>25. Анализ микросреды. Выявление ресурсного потенциала организации.</p> <p>26. Анализ конкурентоспособности компании по ценам и издержкам. Анализ цепочки создания ценности.</p> <p>27. Комплексная оценка конкурентоспособности предприятия. Использование взвешенной оценки. SWOT- анализ. Матрица решений как результат SWOT- анализа.</p> <p>28. Матрицы стратегического выбора в принятии решений. Матрица ADL-LC. Сущность, методика построения.</p> <p>29. Матрицы стратегического выбора в принятии решений. Матрица БКГ. Сущность, методика применения, ограничения (правило соответствия).</p> <p>30. Матрицы стратегического выбора в принятии решений. Матрица Мак-Кинси, сущность и методика построения.</p> <p>31. Стратегии организации в зарождающейся отрасли и в отрасли на стадии зрелости.</p> <p>32. Стратегии организации в отрасли на стадии роста и стадии стагнации или спада.</p> <p>33. Функциональные стратегии и стадии жизненного цикла продукта.</p> <p>34. Продуктивно-маркетинговая стратегия. Этапы разработки. Риски реализации.</p> <p>35. Стратегический маркетинг. Стратегия товара на разных этапах его жизненного цикла</p> <p>1. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ПРИ ВЫБОРЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ ПО МАТРИЦЕ ADL/LC УЧИТЫВАЕТСЯ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Относительная доля рынка и темп его роста</li> <li>2. Привлекательность рынка – конкурентная позиция</li> <li>3. Привлекательность рынка – конкурентная позиция и стадия жизненного цикла отрасли</li> <li>4. Привлекательность рынка – конкурентная позиция и стадия жизненного цикла отрасли и другие факторы</li> <li>4. Конкурентная позиция – стадии жизненного цикла отрасли</li> </ol> <p>2. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА</p> <p>ЕСЛИ ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ОБЛАДАЕТ БОЛЬШИМ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ, ТО ЕМУ ЛУЧШЕ ВСЕГО ВЫБРАТЬ СТРАТЕГИЮ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерства по издержкам</li> <li>2. Фокусирования</li> <li>3. Оптимальных издержек</li> <li>4. Дифференциации</li> </ol> <p>3. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отвечает за все аспекты деятельности организации</li> <li>2. Не имеет права подписи</li> <li>3. Принимает окончательные решения</li> <li>4. Всегда подчиняется линейному руководителю</li> </ol> <p>4. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФОРМИРУЕТСЯ ИСХОДЯ ИЗ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Специфики организации масштабов ее деятельности и принятой стратегии</li> <li>2. Знания основных тенденций в отрасли</li> <li>3. Финансовых возможностей владельцев организации</li> <li>4. Опыта и знаний руководителя</li> </ol> <p>5. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ОПРЕДЕЛИТЬ СОДЕРЖАНИЕ ДЕЙСТВИЙ ПО МАТРИЦЕ МАК-КИНСИ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО КОНКУРЕНТНАЯ ПОЗИЦИЯ ОЦЕНЕНА В 2 БАЛЛА, ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ОТРАСЛИ В 3 БАЛЛА (ПО ПЯТИБАЛЬНОЙ ШКАЛЕ):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сохранение и усиление позиции, в том числе за счет приоритетного инвестирования</li> <li>2. «Короткие» эффективные инвестиции, связанные с высокой вероятностью исчезновения рынка</li> <li>3. Четкое определение наиболее</li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>перспективных сегментов рынка и целевое инвестирование для развития бизнеса в этих сегментах 4. Очень избирательное инвестирование в очень прибыльные и наименее рискованные мероприятия</p> <p>5. Полная ликвидация бизнеса</p> <p>6. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ОПРЕДЕЛИТЬ СОДЕРЖАНИЕ ДЕЙСТВИЙ ПО МАТРИЦЕ БКГ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ТЕМП РОСТА РЫНКА ПРОДУКТА ФИРМЫ СОСТАВЛЯЕТ 12%, ДОЛЯ РЫНКА ФИРМЫ, МЕНЬШЕ ЧЕ</p> <p>ЛИДЕРА. МАКСИМАЛЬНЫЙ ТЕМП РОСТА РЫНКА 20%:</p> <p>1. Долю соответствующего бизнеса следует сохранять или увеличивать</p> <p>2. Установить оптимальные инвестиции и жестко их контролировать. Приток наличности направлять на развитие других бизнесов</p> <p>3. Целевые инвестиции для улучшения положения или сохранять уже имеющуюся долю рынка или сократить данный бизнес</p> <p>4. Сокращение или ликвидация данных бизнесов</p> <p>5 Практические работы</p> <p>6 Методологические основания планирования деятельности организации</p> <p>Контрольные вопросы и задания:</p> <p>1. Определить роль и значение планирования в системе функций менеджмента.</p> <p>2. Сформулировать задачи планирования в организации.</p> <p>3. На основе анализа Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28.06.2014 № 172-ФЗ (статья 3) указать временные интервалы, которые определены для среднесрочного и долгосрочного периода планирования.</p> <p>4. Раскройте сущность принципов планирования: а) единство научно-технических, социальных и экономических задач развития организации; б) научная обоснованность и оптимальность решений; в) доминирование стратегических аспектов в планировании; г) комплексность планирования; д) ресурсная сбалансированность планов; е) гибкость и эластичность планирования; ж) непрерывность планирования.</p> <p>15. Анализ макросреды организации</p> <p>Задание:</p> <p>1. Дать характеристику выбранной для анализа организации организации: (спектр выполняемых работ, выпускаемых товаров, услуг).</p> <p>2. Провести PEST–анализ, для трех сценариев развития событий, посредством построения матрицы профиля среды и с помощью построения матриц возможностей и угроз. 3. Сопоставить результаты, полученные при использовании различных методов оценки. 4. Выявить наиболее значимые возможности и угрозы для деятельности организации. Сделать вывод о соотношении возможностей и угроз.</p> <p>16. Анализ непосредственного окружения (мезосреды)</p> <p>Задание:</p> <p>1. Провести анализ ближнего окружения, для трех сценариев развития событий, используя матричные методы оценки (матрицы профиля среды, возможностей и угроз). 2. Сопоставить результаты, полученные при использовании различных методов оценки. 3. Выявить наиболее значимые возможности и угрозы для деятельности организации. Сделать вывод о соотношении возможностей и угроз.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------|---|---|
|                |   | <p>17. Анализ микросреды организации и построение матрицы решений Задание:</p> <p>1. Провести анализ микросреды организации с помощью SNW- анализа. 2. Уточнить перечень сильных и слабых сторон организации на основе комплексной оценки ее конкурентоспособности.</p> <p>3. Построить матрицу SWOT на основе выявленных сильных и слабых сторон, возможностей и угроз со стороны дальнего окружения (по итогам проведенного PEST – анализа) и ближнего окружения. 4. Построить матрицу решений: а) базовая матрица SO («внешние возможности + внутренние сильные стороны организации»); б) матрица SOW («внешние возможности + внутренние сильные стороны организации – внутренние слабые стороны организации»); в) матрица SOT («внешние возможности + внутренние сильные стороны организации – внешние угрозы»).</p> <p>18. Матрицы стратегического выбора<br/>Задание:</p> <p>1. Построить для своей организации модель McKinsey и определить набор стратегических инициатив соответствия с привлекательностью отрасли и занимаемой конкурентной позицией. 2. Построить для своей организации матрицу ADL и определить возможный набор инициатив в соответствии со стадией жизненного цикла отрасли и конкурентной позицией. 3. Сравнить результаты выбора стратегических инициатив, полученных с помощью данных моделей. 4. В соответствии с полученными данными, и с учетом матрицы решений разработанной на основе SWOT-анализа скорректировать для своей организации стратегию развития, стратегию конкуренции и стратегию действий.</p> <p>19. Разработка продуктово-маркетинговой стратегии организации<br/>Задание:</p> <p>1. Для своей организации разработать продуктово-маркетинговую стратегию, опираясь на информацию, полученную по результатам стратегического анализа организации. 2. Разработать продуктово-маркетинговую программу для наиболее приоритетных продуктов организации.</p> |
| ОПК-3.2        | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом | <p>1. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ЕСЛИ ПРЕДПРИЯТИЕ НЕ ОБЛАДАЕТ БОЛЬШИМ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ, ТО ЕМУ ЛУЧШЕ ВСЕГО ВЫБРАТЬ СТРАТЕГИЮ:</p> <p>1. Лидерства по издержкам<br/>2. Фокусирования<br/>3. Оптимальных издержек<br/>4. Дифференциации</p> <p>2. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ПРЕИМУЩЕСТВА ЭФФЕКТА МАСШТАБА СИЛЬНЕЕ ВСЕГО ПРОЯВЛЯЮТСЯ В:</p> <p>1. Единичном производств<br/>3. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА РЕЗУЛЬТАТ АНАЛИЗА СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН ОРГАНИЗАЦИИ, А ТАКЖЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ПРЕПЯТСТВИЙ ЕЕ РАЗВИТИЯ, ЭТО :</p> <p>1. Стратегическое планирование 2. Стратегия 3. SWOT-анализ 4. Стратегическое управление 5. Долгосрочное планирование</p> <p>5. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА ПРИ ВЫБОРЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ ПО МАТРИЦЕ ADL/LC УЧИТЫВАЕТСЯ:</p> <p>1. Относительная доля рынка и темп его роста 2. Привлекательность рынка – конкурентная позиция 3. Привлекательность рынка – конкурентная позиция и стадия жизненного цикла отрасли 4. Привлекательность рынка – конкурентная позиция и стадия жизненного цикла отрасли и</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>другие факторы</p> <p>5. Конкурентная позиция – стадии жизненного цикла отрасли</p> <p>6. <b>УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ БАЗОВАЯ СТРАТЕГИЯ ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПОЛАГАЕТ УЧЕТ:</b></p> <p>1. Технического уровня производственного процесса и возможности модернизации оборудования 2. Уровня обеспеченности трудовыми ресурсами и их квалификации 3. Возможности быстрой переналадки оборудования 4. Инвестиционных приоритетов 5. Будущего спроса на продукцию</p> <p>7. <b>УКАЖИТЕ ПЕРВЫЕ ЧЕТЫРЕ ДЕЙСТВИЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОДУКТОВО-МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ:</b></p> <p>1. Определение продуктового профиля и выявление приоритетных позиций 2. Исследование жизненного цикла товаров</p> <p>3. Выявление возможностей и угроз для продукта организации со стороны ближнего и дальнего окружения</p> <p>4. SNW-анализ 5. Комплексная оценка конкурентоспособности предлагаемых товаров и услуг 6. SWOT-анализ и матрица решений на его основе 7. Выбор базовых конкурентных стратегий</p> <p>8. <b>УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ОПРЕДЕЛИТЕ ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОДУКТОВО-МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ</b></p> <p>1. PEST- анализ, SNW-анализ, SWOT-анализ, Матрица решений 2. SNW-анализ, SWOT-анализ, PEST- анализ, Матрица решений 3. SWOT-анализ, PEST- анализ, Матрица решений, SNW-анализ 4. Матрица решений, SNW-анализ, SWOT-анализ, PEST- анализ</p> <p>20.</p> <p>21. Анализ микросреды организации и построение матрицы решений</p> <p>Задание:</p> <p>1. Провести анализ микросреды организации с помощью SNW- анализа. 2. Уточнить перечень сильных и слабых сторон организации на основе комплексной оценки ее конкурентоспособности.</p> <p>3. Построить матрицу SWOT на основе выявленных сильных и слабых сторон, возможностей и угроз со стороны дальнего окружения (по итогам проведенного PEST – анализа) и ближнего окружения. 4. Построить матрицу решений: а) базовая матрица SO («внешние возможности + внутренние сильные стороны организации»); б) матрица SOW («внешние возможности + внутренние сильные стороны организации – внутренние слабые стороны организации»; в) матрица SOT («внешние возможности + внутренние сильные стороны организации – внешние угрозы»).</p> <p>Примерный перечень тем курсовых работ</p> <p>Вариант No1 Теоретические и методические основы проведения конкурентного анализа (на примере...) 3. Теоретические аспекты конкурентного анализа</p> <p>1.1. Сущность и содержание конкурентного анализа 1.2. Анализ отрасли (на примере конкретной отрасли) 1.3. Инструменты для осуществления конкурентного анализа</p> <p>4. Методические аспекты конкурентного анализа (на примере конкретной организации) 2.1. Общая характеристика организации и анализ отрасли (возможности и угрозы) 2.2. Анализ конкурентов (карта стратегических групп, цели и стратегии конкурентов, ключевые</p> <p>1.1. Сущность и содержание конкурентного анализа 1.2. Анализ отрасли (на примере конкретной отрасли) 1.3. Инструменты для осуществления конкурентного анализа</p> <p>4. Методические аспекты конкурентного анализа (на примере конкретной организации) 2.1. Общая характеристика</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>организации и анализ отрасли (возможности и угрозы) 2.2. Анализ конкурентов (карта стратегических групп, цели и стратегии конкурентов, ключевые</p> <p>Вариант No4 Стратегическая значимость ключевых элементов организации (на примере...)</p> <p>3. Теоретические основания анализа ключевых элементов организации</p> <p>Теоретические основания анализа ключевых элементов организации</p> <p>1.1. Ключевые элементы организации: сущность и содержание 1.2. Зарубежный и отечественный опыт анализа ключевых элементов организации 1.3. Технологии увеличения потенциала ключевых элементов организации</p> <p>3. Анализ ключевых элементов организации (на примере конкретной организации) 2.1. Ключевые элементы организации: сильные и слабые стороны. 2.2. Разработка стратегических решений в контексте увеличения потенциала</p> <p>ключевых элементов организации (на примере конкретного предприятия).</p> <p>Вариант No5 Анализ цепочки создания ценности (на примере конкретного предприятия). 3. Теоретические аспекты анализа цепочки создания ценности организации</p> <p>1.1. Цепочка создания ценности: сущность и содержание 1.2. Зарубежный и отечественный опыт оптимизации цепочки создания ценности организации 1.3. Перспективные технологии оптимизации цепочки создания ценности предприятий (конкретная</p> <p>отрасль промышленности) 4. Технологические аспекты оптимизации цепочки создания ценности организации</p> <p>2.1. Общая характеристика организации и анализ цепочка создания ценности 2.2. Технология оптимизации цепочки создания ценности организации</p> <p>Вариант No6 Стратегия управления персоналом организации: проблемы и перспективы (на примере ...)</p> <p>3. Теоретические аспекты разработки стратегии управления персоналом организации</p> <p>1.1. Стратегия управления персоналом организации: сущность и технология реализации.</p> <p>1.2. Зарубежный и отечественный опыт разработки стратегий управления персоналом предприятий и организаций</p> <p>1.3. Технологии разработки стратегий управления персоналом и оценка их эффективности</p> <p>4. Разработка стратегии управления персоналом организации (конкретная организация) 2.1. Общая характеристика организации и оценка ее кадрового потенциал</p> <p>Теоретические основания анализа ключевых элементов организации</p> <p>1.1. Ключевые элементы организации: сущность и содержание 1.2. Зарубежный и отечественный опыт анализа ключевых элементов организации 1.3. Технологии увеличения потенциала ключевых элементов организации</p> <p>3. Анализ ключевых элементов организации (на примере конкретной организации) 2.1. Ключевые элементы организации: сильные и слабые стороны. 2.2. Разработка стратегических решений в контексте увеличения потенциала</p> <p>ключевых элементов организации (на примере конкретного предприятия).</p> <p>Вариант No5 Анализ цепочки создания ценности (на примере конкретного предприятия). 3. Теоретические аспекты анализа цепочки создания ценности организации</p> <p>1.1. Цепочка создания ценности: сущность и содержание 1.2. Зарубежный и отечественный опыт оптимизации цепочки создания ценности организации 1.3. Перспективные технологии оптимизации цепочки создания ценности предприятий (конкретная</p> <p>отрасль промышленности) 4. Технологические аспекты оптимизации цепочки создания ценности организации</p> <p>2.1. Общая характеристика организации и анализ цепочка создания ценности 2.2. Технология оптимизации цепочки создания ценности организации</p> <p>Вариант No6 Стратегия управления персоналом организации: проблемы и перспективы (на примере ...)</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>3. Теоретические аспекты разработки стратегии управления персоналом организации</p> <p>1.1. Стратегия управления персоналом организации: сущность и технология реализации.</p> <p>1.2. Зарубежный и отечественный опыт разработки стратегий управления персоналом предприятий и организаций</p> <p>1.3. Технологии разработки стратегий управления персоналом и оценка их эффективности</p> <p>4. Разработка стратегии управления персоналом организации (конкретная организация) 2.1. Общая характеристика организации и оценка ее кадрового потенциал</p> <p>Вариант No17 Проблемы финансового анализа, его место в разработке стратегии предприятия (на примере...)</p> <p>Вариант No18 Управление посредством выбора стратегических позиций и путем ранжирования стратегических задач (на примере...)</p> <p>Вариант No19 Теоретико-методологические аспекты реализации стратегии организации (на примере...)</p> <p>Вариант No20 Управление посредством выбора стратегических позиций и путем ранжирования стратегических задач (на примере...)</p> <p>Вариант No21 Стратегии организационных изменений: проблемы и перспективы (на примере...)</p> <p>Вариант No22 Основные направления достижения конкурентных преимуществ (на примере...)</p> <p>Вариант No23 Управление в условиях стратегических неожиданностей: проблемы и перспективы (на примере...)</p> <p>Вариант No24 Теоретико-методологические аспекты формулировки миссии и стратегических целей организации (на примере...)</p> <p>Вариант No25 Теоретико-методологические аспекты определения стратегических альтернатив и выбора альтернативных решений (на примере...)</p> |
| ОПК-3.3        | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом | <p>1. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ УКАЖИТЕ ЦЕЛИ И МЕТОДОЛОГИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ 1. Достижение долговременного конкурентного преимущества на основе использования сильных сторон и компенсации слабостей компании Расчет результатов деятельности и потребности в ресурсах на длительный период</p> <p>2. От настоящего к будущему 3. Повышение адаптационной способности компании, ее устойчивости под действием внешней среды 4. От будущего к настоящему и обратно в будущее 5. Оптимизация расхода ресурсов на основе применения моделей 6. Рентабельность, прибыльность 7. Поиск возможностей и разработка методов влияния на рыночную ситуацию в выгодном для себя свете</p> <p>2. УКАЖИТЕ НЕПРАВИЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ОТВЕТА К ЧИСЛУ ОСНОВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЦЕЛЕЙ ОТНОСЯТ: 1.Реалистичность 2.Максимизация прибыли 3.Конкретность 4.Измеримость 5.Непротиворечивость 6.Горизонт планирования</p> <p>3. УКАЖИТЕ НЕПРАВИЛЬНЫЕ ВАРИАНТЫ ОТВЕТОВ ТРАДИЦИОННО, СЧИТАЕТСЯ, ЧТО В МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖНЫ НАЙТИ ОТРАЖЕНИЕ СЛЕДУЮЩИЕ ПОЗИЦИИ:</p> <p>1. Потребители</p> <p>2. Продукция (услуги)</p> <p>3. Рынки</p> <p>4. Широкие экономические задачи фирмы</p> <p>5. Философия</p> <p>6. Самооценка</p> <p>7. Забота об имидже</p> <p>8. Оценка угроз</p> <p>9. Оценка возможност</p>  |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции                                       | Оценочные средства  |
|---|--|---|
|   |  | Вариант №6 Стратегия управления персоналом организации: проблемы и перспективы (на примере ...) 1. Теоретические аспекты разработки стратегии управления персоналом организации<br>1.1. Стратегия управления персоналом организации: сущность и технология реализации.<br>1.2. Зарубежный и отечественный опыт разработки стратегий управления персоналом предприятий и организаций<br>1.3. Технологии разработки стратегий управления персоналом и оценка их эффективности<br>2. Разработка стратегии управления персоналом организации (конкретная организация) 2.1. Общая характеристика организации и оценка ее кадрового потенциала 2.2. Стратегия управления персоналом организации   |
| <b>ОПК-4 – Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</b> |  |   |
| <b>Управленческий учет и учет персонала</b>   |  |   |
| ОПК-4.1   | Применяет современные технологии и методы оперативного управления перс | <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p>1. Укажите источники информации для следующих объектов управленческого анализа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• - Средства труда (основные производственные фонды);</li> <li>• - Предметы труда (материальные ресурсы);</li> <li>• - Трудовые ресурсы;</li> <li>• - Затраты организации;</li> <li>• -Финансовые результаты.</li> </ul> <p>При выполнении задания использовать нормы действующего законодательства в области бухгалтерского учета, а также уточнять названия регистров учета в специализированном программном продукте 1С:Бухгалтерия.</p> <p><b>Примерные тестовые задания:</b></p> <p>1. Что изучает управленческий учёт?</p> <p>А) Принятие решений руководством организации на основе внутренних данных. В) Предоставление информации внешним пользователям.<br/>           С) Регистрацию и систематизацию операций с денежными средствами.<br/>           D) Информационное обеспечение государственных органов.</p> <p>2. Какая цель управленческого учёта в организации?</p> <p>А) Оптимизация налогообложения.<br/>           В) Управление ресурсами и принятие стратегических решений.<br/>           С) Представление публичной финансовой отчётности.<br/>           D) Соблюдение нормативных актов и законов.</p> <p>3. Что входит в сферу управленческого учёта персонала?</p> <p>А) Учёт заработной платы и рабочего времени сотрудников. В) Планирование закупок материалов.<br/>           С) Учёт основных средств и производственных фондов.<br/>           D) Анализ кредиторской задолженности.</p> <p>4. Какой вид анализа помогает выявить резервы сокращения издержек и увеличения производительности?</p> <p>А) SWOT-анализ.<br/>           В) ABC-анализ.<br/>           С) XYZ-анализ.<br/>           D) Целевое управление (МВО).</p> <p>5. Что такое центр ответственности?</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>А) Отдел или сотрудник, ответственный за выполнение отдельной функции.<br/>           В) Юридическое лицо, ответственное за выплату налогов.<br/>           С) Структурная единица, наделённая полномочиями принимать решения и нести ответственность за результаты.<br/>           D) Лицо, ответственное за соблюдение законодательных норм.</p> <p>6. Какой элемент затрат выделяется в управленческом учёте отдельно?<br/>           А) Материальные затраты.<br/>           В) Амортизация основных средств.<br/>           С) Прочие операционные расходы.<br/>           D) Зарплата управленческого персонала.</p> <p>7. Что включает в себя нормативный учёт?<br/>           А) Ведение учёта исключительно по стандартам МСФО.<br/>           В) Ведение бухгалтерского учёта только по российским законам.<br/>           С) Используются нормативы расхода ресурсов и нормативы выработки.<br/>           D) Учёт производится только в разрезе центров ответственности.</p> <p>8. Что представляет собой система директ-костинга?<br/>           А) Метод учёта переменных затрат.<br/>           В) Методы планирования производства.<br/>           С) Способы оценки эффективности инвестиционных проектов.<br/>           D) Модели стимулирования сотрудников.</p> <p>9. Что такое кадровый документооборот?<br/>           А) Процесс обработки персональных данных сотрудников.<br/>           В) Автоматизированная система учёта зарплаты.<br/>           С) Система хранения электронных документов.<br/>           D) Совокупность действий по созданию, обработке и хранению кадровых документов.</p> <p>10. Что относится к обязательным реквизитам табеля учёта рабочего времени?<br/>           А) Название организации и подпись сотрудника.<br/>           В) Информация о приёме на работу и увольнении.<br/>           С) Данные о зарплате и премировании.<br/>           D) Информация о количестве отработанных часов и днях отсутствия.</p> <p>11. Что такое фонд оплаты труда?<br/>           А) Общий объём финансирования развития инфраструктуры предприятия.<br/>           В) Суммарные денежные средства, выделяемые на зарплату сотрудникам.<br/>           С) Размер премиальных выплат работникам.<br/>           D) Величина пенсионного фонда организации.</p> <p>12. Что такое коэффициент текучести кадров?<br/>           А) Количество уволившихся сотрудников, выраженное в процентах от среднесписочного числа работающих.<br/>           В) Количество принятых сотрудников за период.<br/>           С) Периодичность выдачи премий сотрудникам.<br/>           D) Частота смены должностных обязанностей.</p> <p>13. Что понимают под эффективным использованием трудовых ресурсов?<br/>           А) Рациональное распределение рабочего времени и квалификаций сотрудников.<br/>           В) Наличие резерва рабочей силы.</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>С) Высокий уровень автоматизации процессов.<br/> D) Увеличение численности штата.</p> <p>14. Что такое трудовой стаж?<br/> A) Продолжительность непрерывной работы на одном месте.<br/> B) Опыт профессиональной деятельности работника.<br/> C) Общий период работы, дающий право на получение пенсии.<br/> D) Время, прошедшее с момента трудоустройства.</p> <p>15. Что входит в должностные инструкции сотрудников?<br/> A) Образование и квалификация.<br/> B) Список выполняемых сотрудником функций и обязанностей.<br/> C) Подробности трудового распорядка.<br/> D) Размеры окладов и премии.</p> <p>16. Что представляет собой организационная структура управления персоналом?<br/> A) Алгоритм принятия управленческих решений.<br/> B) Система взаимодействия подразделений внутри организации.<br/> C) Механизм мотивации сотрудников.<br/> D) Модель карьерного продвижения сотрудников.</p> <p>17. Что такое резерв отпусков?<br/> A) Денежные средства, предназначенные для компенсации отпуска сотрудников.<br/> B) Временной промежуток, предназначенный для отдыха сотрудников.<br/> C) Резерв на случай увольнения сотрудников.<br/> D) Накопленные дни неиспользованного отпуска.</p> |
| ОПК-4.2        | Применяет на практике методы анализа внутренних и внешних факторов для оперативного управления персоналом | <p><b>Примерные тестовые задания:</b></p> <p>1. Что включает в себя внутренний аудит персонала?<br/> A) Внешнюю проверку качества работы сотрудников.<br/> B) Проведение социологических исследований среди сотрудников.<br/> C) Мониторинг внутренней дисциплины и соблюдения регламента.<br/> D) Комплекс мер по оценке эффективности кадровой политики и выявлению проблемных зон.</p> <p>2. Что такое целевое финансирование персонала?<br/> A) Инвестиции в развитие профессиональных компетенций сотрудников.<br/> B) Субсидии на покупку жилья сотрудниками.<br/> C) Кредиты сотрудникам на потребительские нужды.<br/> D) Финансирование праздничных мероприятий для коллектива.</p> <p>3. Что такое бюджетирование затрат на персонал?<br/> A) Планирование расходов на закупку оборудования.<br/> B) Составление сметы расходов на содержание и развитие человеческого ресурса.<br/> C) Экономия на оплате труда сотрудников.<br/> D) Определение уровня квалификации сотрудников.</p> <p>4. Что такое эффективный найм персонала?<br/> A) Быстрое заполнение вакансий любыми кандидатами.</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>В) Привлечение высококвалифицированных кандидатов с минимальными затратами. С) Исключение практики испытательного срока.</p> <p>D) Постоянное привлечение сотрудников без потребности в вакансиях.</p> <p>5. Что такое бенефициарный владелец?</p> <p>A) Сотрудник, имеющий самый высокий оклад.</p> <p>В) Человек, реально управляющий организацией и извлекающий финансовую выгоду. С) Руководитель отдела кадров.</p> <p>D) Главный бухгалтер предприятия.</p> <p>6. Что такое аттестационный лист?</p> <p>A) Листок временной нетрудоспособности.</p> <p>В) Документ, содержащий оценку профессионального уровня сотрудника.</p> <p>С) Заявление на предоставление очередного отпуска.</p> <p>D) Документ о зачислении сотрудника на должность.</p> <p>7. Что такое гибкий график работы?</p> <p>A) Режим труда с постоянной сменой графика.</p> <p>В) Возможность самостоятельного выбора времени прихода и ухода с работы.</p> <p>С) Работа по срочному трудовому договору.</p> <p>D) Удалённая работа.</p> <p>8. Что такое индексация заработной платы?</p> <p>A) Повышение зарплаты сотрудников пропорционально росту цен.</p> <p>В) Замена одной должности другой.</p> <p>С) Увеличение премии сотрудникам.</p> <p>D) Введение бонусной системы поощрения.</p> <p>9. Что такое кадровое агентство?</p> <p>A) Государственное учреждение по подбору персонала.</p> <p>В) Профсоюз работников организации.</p> <p>С) Организация, занимающаяся поиском и подбором персонала для работодателей.</p> <p>D) Учебное заведение для подготовки кадров.</p> <p>10. Что такое производительность труда?</p> <p>A) Количество произведённой продукции за единицу времени.</p> <p>В) Качество выпускаемой продукции.</p> <p>С) Уровень заработной платы сотрудников.</p> <p>D) Степень удовлетворённости сотрудников условиями труда.</p> <p>11. Что такое премия?</p> <p>A) Основная часть заработной платы.</p> <p>В) Доплата сотруднику за достижения сверх установленных норм.</p> <p>С) Льготы по социальному обеспечению.</p> <p>D) Компенсация морального ущерба.</p> <p>12. Что такое профстандарт?</p> <p>A) Нормативный документ, устанавливающий требования к квалификации и компетенции специалиста.</p> <p>В) Законодательный акт о труде.</p> <p>С) Соглашение профсоюза и работодателя.</p> |

| Код индикатора                                       | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|--|--|--|
|  |  | <p>D) Внутренний регламент предприятия.<br/>           13. Что такое мотивация сотрудников?<br/>           A) Система наказаний за нарушение дисциплины.<br/>           B) Организация корпоративных праздников.<br/>           C) Мероприятия, направленные на повышение заинтересованности сотрудников в достижении поставленных целей.<br/>           D) Программа социального страхования сотрудников.</p>   |
| <b>Современные HR-технологии работы с персоналом</b> |  |  |
| ОПК-4.1  | Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом | <p><b>Примерный перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом</li> <li>2. Объективные основы управления кадровым потенциалом</li> <li>3. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности</li> <li>4. Система методов управления кадровым потенциалом</li> <li>5. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми</li> <li>6. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике</li> <li>7. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике</li> <li>8. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации;</li> <li>9. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;</li> <li>10. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;</li> <li>11. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций;</li> <li>12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации;</li> <li>13. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия;</li> <li>14. Эталонные модели кадрового потенциала организации;</li> <li>15. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;</li> <li>16. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;</li> <li>17. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;</li> <li>18. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.</li> <li>19. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;</li> <li>20. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;</li> <li>21. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;</li> <li>22. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления</li> <li>23. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.</li> <li>24. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале</li> <li>25. Потребность в кадровом потенциале по категориям</li> <li>26. Дополнительные потребности в кадровом потенциале</li> </ol> |

| Код индикатора                   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------------------------|---|---|
| ОПК-4.2                          | Применяет на практике методы анализа внутренних и внешних факторов для оперативного управления персоналом | <p>27.Обеспеченность кадровым потенциалом организации</p> <p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p><b>Задача 1.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 чел. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.</p> <p><b>Задача 2.</b> Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.</p> <p><b>Задача 3.</b> Рабочие-сдельщики отработали 850 000 чел.-ч, основные рабочие-повременщики - 125 000 чел.-ч, время по нарядам рабочих-сдельщиков – 985 500 нормо-ч, время по нарядам на работы, не предусмотренные технологией, и исправление брака – 8500 нормо-ч, планируемая экономия от внедрения комплекса мероприятий – 55 000 чел.-ч. Запланирован рост объема производства на 15%, а также снижение объема кооперированных поставок с 20 до 15%. ФРВ реальный одного рабочего в плановом периоде – 1850 ч, в базисном – 1825 ч. Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.</p> <p><b>Задача 4.</b> Определить выработку на 1 работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем ТП в оптовых ценах 9160 тыс. руб. Структура затрат в % ко всей стоимости следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями – 13%; цеховые расходы – 12%; общезаводские расходы – 10%; сырье и основные материалы – 35%; вспомогательные материалы – 5%; поставки по кооперации – 15%; прибыль – 10%.</p> <p>Среднесписочная численность рабочих 334 чел.</p> |
| <b>Инвестиционный менеджмент</b> |   |   |
| ОПК-4.1                          | Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом                              | <p>Перечень тем для подготовки к зачету с оценкой по дисциплине:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. . Что такое инвестиции и инвестиционный анализ и каковы их задачи?</li> <li>2. Что представляет собой инвестиционная деятельность?</li> <li>3. Кто является субъектом инвестиционной деятельности?</li> <li>4. Каковы цели инвестиционного менеджмента в области капитальных вложений? 5. Что такое инвестиции, и какие существуют виды инвестиций?</li> <li>6. Охарактеризуйте источники финансирования инвестиционных проектов.</li> <li>7. Назовите формы финансирования инвестиционных проектов.</li> <li>8. Перечислите методы оценки эффективности инвестиционных проектов.</li> <li>9. Что такое дисконтирование, и почему оно применяется в инвестировании в реальный сектор?</li> <li>10. Как определяется ставка дисконтирования?</li> <li>11. Каким образом определяют приведенную стоимость инвестиционного проекта? 12. В чем состоит значение чистой приведенной стоимости (NPV)?</li> <li>13. Для каких целей требуется определить внутреннюю норму доходности (IRR)? 14. В чем заключается</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|----------------|---|--|
|                |   | <p>особенность использования такого показателя, как индекс рентабельности (PI)?</p> <p>15. Каким образом измеряют денежные потоки?</p> <p>16. Назовите методы оптимизации инвестиционного портфеля.</p> <p>17. Каковы критерии отбора инвестиционных проектов?</p> <p>18. Какова структура бизнес-плана инвестиционного проекта?</p> <p>19. Как определяется риск инвестиций и каковы меры его снижения?</p> <p>20. Чем отличаются портфельные инвестиции от реальных инвестиций? 21. Кто является субъектом и объектом портфельных инвестиций?</p> <p>22. Как измеряется доходность и риск ценной бумаги?</p> <p>23. Назовите способы определения ожидаемой доходности ценной бумаги. 24. Укажите меры снижения риска портфельных инвестиций.</p> <p>25. В чем состоит задача инвестиционной стратегии в области портфельных инвестиций?</p> <p>26. Назовите этапы портфельного инвестирования.</p> <p>27. Что представляет собой инвестиционный портфель и каковы его цели?</p> <p>28. Какими характеристиками должен обладать инвестиционный портфель?</p> <p>29. Назовите критерии классификаций инвестиционных портфелей.</p> <p>30. Каковы принципы формирования инвестиционного портфеля?</p> <p>31. Как определяется ожидаемая доходность инвестиционного портфеля?</p> <p>32. В чем заключается специфика нахождения риска инвестиционного портфеля? 33. Что такое диверсификация инвестиционного портфеля и для чего она используется?</p> <p>34. Назовите способы управления инвестиционным портфелем. 35. Что такое эффективный и оптимальный портфель?</p> <p>1. Предприятие владеет машиной, которая была полностью амортизирована и может быть продана по рыночной стоимости. Есть возможность купить новую машину для замены старой. В этом случае ожидается сокращение издержек производства. Увеличение выпуска товарной продукции не предполагается. Выгодна ли покупка новой машины, если предприятие требует 10%-ную годовую реальную норму дохода на инвестиции?</p> <p>Таблица Исходные данные см.в РПД</p> <p>2. Имеются два инвестиционных проекта: ИП1 и ИП2 с одинаковой прогнозной суммой требуемых капитальных вложений. Величина планируемого дохода (тыс. руб.) неопределенна и приведена в виде распределения вероятностей (табл.). Оценить рискованность каждого проекта, используя критерий отбора – «максимизация математического ожидания дохода». Характеристика проектов по доходам и вероятностям его получения:</p> <p>Инвестиционный проект ИП1</p> |
| ОПК-4.2        | Применяет на практике методы анализа внутренних и внешних факторов для оперативного управления персоналом | <p>Практические задания № 5</p> <p>Требуется оценить эффективность инвестиционного проекта. Рассчитать показатели эффективности инвестиционного проекта (индекс рентабельности PI, NPV, IRR, DPP), сделать вывод о целесообразности его</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>реализации. Акционерное общество рассматривает возможность приобретения технологической линии по производству продукции в кредит. Условия договора кредита:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> стоимость приобретаемого имущества составляет 15 млн руб</li> <li><input type="checkbox"/> срок полезного использования оборудования 5 лет</li> <li><input type="checkbox"/> срок договора 3 года, плата 16% годовых</li> <li><input type="checkbox"/> амортизация начисляется линейным способом</li> <li><input type="checkbox"/> размер ставки НДС 18%, налог на прибыль 20% <input type="checkbox"/> ставка рефинансирования ЦБ РФ 8 %</li> </ul> <p>После запуска в эксплуатацию оборудования выручка от реализации продукции (с НДС) составляет 19500 тыс.руб./год., а текущие затраты без учета платы по кредиту - 4,5 млн. руб./год.</p> <p>В таблице приведены данные оценки доходности капитала для данной компании:</p> <p>Вид капитала<br/> Банковский кредит Средства частного инвестора<br/> Собственные средства<br/> Стоимость капитала, %<br/> 20 18 23<br/> Доля в общей сумме капитала, % 0,3</p> <p>2. Исключение из правила: выбор проекта с большим значением IRR, влияние уровня реинвестиций барьерной ставки. Стоимость инвестиции для обоих проектов равна 100 рублям. Барьерная ставка равна 12%. Уровень реинвестиций постоянный и равен 10%. Первый проект генерирует прибыль равную 200 рублей по окончании 1 года и 100 рублей по окончании второго года, а второй генерирует прибыль равную 160 рублей в течении первых 3 лет и затем по 60 рублей еще 4 года. Сравните два проекта.</p> <p>3. Размер инвестиции - \$12800. Доходы от инвестиций в первом году: \$7360; во втором году: \$5185; в третьем году: \$6270. Определите, как повлияет на значение внутренней нормы доходности увеличение прибыли от инвестиции на 23,6%.</p> <p>3. По проекту производится немедленная покупка оборудования стоимостью \$110,000, ежегодное поступление денежных средств - \$24,400 в течение пяти лет. Закупленное оборудование в связи с устареванием через пять лет будет стоить \$10,000. Амортизация производится по прямолинейному методу. Вычислить доходность задействованного капитала.</p> <p>4. Цены на металлопродукцию за последние 11 месяцев по статистическим данным составили:</p> <p>Задача 1. Изучаются три варианта вложения средств в некоторый трехлетний инвестиционный проект, в котором предполагается получить доход за первый год - 25 млн. руб., за второй - 30 млн. руб., за третий 50 млн. руб. Поступления доходов происходят в конце соответствующего года, а норма доходности прогнозируется на первый год - 10 %, на второй - 15 %, на третий - 20 %. Какие из изучаемых вариантов строительства являются выгодными, если в проект требуется сделать начальные капитальные вложения в размере: 1 вариант строительства - 70 млн. руб., 2 вариант строительства - 75 млн. руб., 3 вариант строительства - 80 млн. руб.</p> <p>Г-н С. – молодой и амбициозный руководитель, совсем недавно назначенный на должность финансового директора «Сметас», небольшой компании, имеющей котировку на фондовой бирже. С. рассматривает это назначение как временное, которое позволит ему набрать опыт, а потом перейти в более крупную организацию. Его намерение – перейти в другую компанию через 3 года, чтобы на тот момент акции компании «Сметас» высоко котировались. Вследствие этого, С. особенно волнует, чтобы отчетная прибыль компании к этому третьему (и последнему для него) году стала как можно более высокой. Компания «Сметас»</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>недавно мобилизовала \$300.000 с помощью выпуска акций с льготным размещением, и директора рассматривают три варианта использования этих денег. Рассматриваются три проекта (А, Б и В), для каждого из которых потребуется немедленная закупка оборудования на сумму \$350.00. Можно осуществить только один проект, и оборудование по каждому проекту прослужит только в течение предназначенного ему срока, без остаточной стоимости. С. отдает предпочтение проекту В, в связи с его максимальной прибылью в течение третьего года. Однако, он не хочет объяснять реальных причин того, почему он отдает предпочтение проекту В, и поэтому в своем отчете он рекомендовал председателю проект В из-за самой высокой внутренней ставки дохода (IRR). Приводится итоговая таблица из его отчета.</p> <p>Проверочный тест:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Разница между приведенной стоимостью чистого денежного потока за период эксплуатации инвестиционного проекта и суммой инвестиционных затрат на его реализацию — это: <ul style="list-style-type: none"> <li>чистый дисконтированный доход (ЧДД)</li> <li>индекс доходности</li> <li>разность между притоком и оттоком денежных средств при осуществлении проекта внутренняя норма доходности</li> </ul> </li> <li>Отношение приведенных настоящих чистых доходов от реализации проекта (NCF) к приведенным на эту дату инвестиционным расходам представляет собой: <ul style="list-style-type: none"> <li>Срок окупаемости проекта;</li> <li>Внутренняя норма доходности проекта;</li> <li>Рентабельность проекта;</li> <li>Индекс рентабельности инвестиций.</li> </ul> </li> <li>Метод приведения стоимости будущих денежных поступлений или расходов к одному моменту (для учета фактора времени) называется: <ul style="list-style-type: none"> <li>Компаундинг;</li> <li>Сложным дисконтом; Дисконтированием; Коэффициентом дисконтирования.</li> </ul> </li> <li>Венчурные инвестиции: <ul style="list-style-type: none"> <li>инвестиции, приносящие доход в отдалённом будущем</li> <li>рисковое вложение капитала в инновации</li> <li>инвестиции в деривативы</li> </ul> </li> <li>Проект можно принять, если внутренняя норма доходности: <ul style="list-style-type: none"> <li>равна средневзвешенной цене капитала</li> <li>ниже средневзвешенной цены капитала</li> <li>выше средневзвешенной цены капитала</li> </ul> </li> <li>К финансовым инвестициям организации относятся: <ul style="list-style-type: none"> <li>приобретение ценных бумаг других организаций</li> <li>вложения в недвижимость</li> <li>собственные акции, выкупленные организацией у акционеров для последующей перепродажи</li> </ul> </li> <li>Собственные источники финансирования организациями инвестиций: <ul style="list-style-type: none"> <li>балансовая прибыль</li> <li>взносы акционеров, участников, пайщиков в уставном фонде</li> <li>чистая прибыль</li> <li>номинальная стоимость акций и прочих ценных бумаг, выпущенных организацией</li> </ul> </li> <li>Внешние источники финансирования инвестиций: <ul style="list-style-type: none"> <li>амортизационный фонд</li> </ul> </li> </ol> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>банковский кредит<br/> выпуск векселей<br/> долевое участие в строительстве (вклад в уставный капитал других предприятий) валовая прибыль предприятия<br/> 9. При каких условиях финансирование оборотных средств не рассматривается как инвестиционная деятельность?<br/> в условиях рыночной экономики при финансировании действующего производства при финансировании инвестиционных проектов<br/> 10. Аннуитетом называется:<br/> инвестиции, приносящие инвестору равномерный по периодам доход в будущем один из методов дисконтирования средств<br/> вклад в коммерческом банке<br/> 11. Инвестиция представляет собой: расход ресурсов для достижения цели денежные средства предприятия машины, оборудование, кредиты, имущество и иные ценности, направляемые в объекты предпринимательской и другой деятельности в целях получения дохода (прибыли) или положительного социального эффекта<br/> 12. Процесс разработки инвестиционного проекта включает?<br/> Поиск инвестиционных концепций проекта<br/> Разработку технико-экономических показателей и их финансовую оценку<br/> Прединвестиционную, инвестиционную и эксплуатационную фазы<br/> 13. Срок жизни инвестиционного проекта включает три фазы: прединвестиционную, инвестиционную, эксплуатационную. В инвестиционной фазе происходит? Маркетинговые исследования<br/> Производство продукции<br/> Строительство<br/> Разработка бизнес-плана инвестиционного проекта<br/> 14. Может ли амортизация служить одним из источников финансирования инвестиционной программы?<br/> Да<br/> Нет<br/> 15. Реальные инвестиции могут быть направлены на:<br/> новое строительство;<br/> приобретение лицензий, патентов;<br/> реконструкцию действующего предприятия;<br/> приобретение ценных бумаг;<br/> повышение квалификации сотрудников.<br/> 16. Срок окупаемости инвестиционного проекта – это:<br/> срок с момента начала финансирования инвестиционного проекта до момента завершения финансирования;<br/> вклад в коммерческом банке<br/> 11. Инвестиция представляет собой: расход ресурсов для достижения цели денежные средства предприятия машины, оборудование, кредиты, имущество и иные ценности, направляемые в объекты предпринимательской и другой деятельности в целях получения дохода (прибыли) или положительного социального эффекта<br/> 12. Процесс разработки инвестиционного проекта включает?<br/> Поиск инвестиционных концепций проекта<br/> Разработку технико-экономических показателей и их финансовую оценку<br/> Прединвестиционную, инвестиционную и эксплуатационную фазы<br/> 13. Срок жизни инвестиционного проекта включает три фазы: прединвестиционную, инвестиционную,</p> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|--|--|--|
|  |  | <p>эксплуатационную. В инвестиционной фазе происходит? Маркетинговые исследования</p> <p>Производство продукции</p> <p>Строительство</p> <p>Разработка бизнес-плана инвестиционного проекта</p> <p>14. Может ли амортизация служить одним из источников финансирования инвестиционной программы?</p> <p>Да</p> <p>Нет</p> <p>15. Реальные инвестиции могут быть направлены на:</p> <p>новое строительство;</p> <p>приобретение лицензий, патентов;</p> <p>реконструкцию действующего предприятия;</p> <p>приобретение ценных бумаг;</p> <p>повышение квалификации сотрудников.</p> <p>16. Срок окупаемости инвестиционного проекта – это:</p> <p>срок с момента начала финансирования инвестиционного проекта до момента завершения финансирования;</p> <p>неординарным</p> <p>22. Показатель рентабельности инвестиций при выборе проекта должен быть</p> <p>равен 0</p> <p>больше 1,0</p> <p>меньше 1,0</p> <p>23. Чему равен индекс доходности, если сумма дисконтированных денежных доходов равна 26931, а инвестиционные издержки равны 25000?</p> <p>0,928; 1,077;</p> <p>1,931;</p> <p>-1,931.</p> <p>24. Существенный недостаток показателя внутренней нормы прибыли, который возникает в случае неоднократного оттока денежных средств, позволяет устранить: ставка дисконтирования;</p> <p>+ модифицированная ставка доходности;</p> <p>ставка доходности финансового менеджмента;</p> <p>безопасная ликвидная ставка.</p> <p>25. Метод цепного повтора применяется для сравнения альтернативных проектов: разных инвестиционных затрат</p> <p>не аннуитетных денежных потоков</p> <p>разного срока жизни</p> <p>с неизвестной ставкой отсечения (альтернативной стоимостью капитала).</p> |
| <b>ОПК-5 – Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</b> |  |  |
| <b>Информационные технологии в управлении персоналом</b>   |  |  |
| ОПК-5.1  | Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | <p>Информационные технологии – это:</p> <p>a. совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, объединенная технологическим процессом и обеспечивающая сбор, накопление, хранение, поиск, обработку и выдачу информации;</p> <p>b. последовательность операций при обработке информации;</p> <p>c. совокупность информационных, человеческих, технологических и</p>  |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|--|--|---|
|  |  | <p>финансовых ресурсов и методов их взаимодействия, организованных для достижения стратегических целей. Укажите характеристики информационной системы, которые следует использовать для ее оценки и выбора:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Сопровождаемость</li> <li>Структура баз данных</li> <li>Форматы данных</li> <li>Количество программных модулей</li> <li>Практичность и удобство</li> <li>Функциональные возможности</li> <li>Эффективность</li> <li>Надежность и безопасность</li> </ol> <p>Открытая информационная система - это</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Система, ориентированная на оперативную обработку данных</li> <li>Система, включающая в себя различные информационные сети</li> <li>Система, созданная на основе международных стандартов</li> <li>Система, предназначенная для выдачи аналитических отчетов</li> </ol> |
| ОПК-5.2  | Оценивает состояние и корректирует имеющиеся базы данных и сформированную отчетность в организации             | <p>1. D:/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014 Exec-sum-R.pdf), определите компоненты развития ИКТ, входящие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>в субиндекс доступа индекса IDI;</li> <li>субиндекс использования индекса IDI;</li> <li>субиндекс практических навыков индекса IDI.</li> </ul> <p>По отчетам МСЭ за последние годы определите, какие страны и регионы лидируют в рейтинге по индексу развития информационно- телекоммуникационных технологий.</p>   |
| ОПК-5.3  | Организует архивное хранение кадровых документов с применением информационных технологий и программных средств | <p>2. D:/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014 Exec-sum-R.pdf), определите компоненты развития ИКТ, входящие:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>в субиндекс доступа индекса IDI;</li> <li>субиндекс использования индекса IDI;</li> <li>субиндекс практических навыков индекса IDI.</li> </ol> <p>6. По отчетам МСЭ за последние годы определите, какие страны и регионы лидируют в рейтинге по индексу развития информационно- телекоммуникационных технологий.</p>  |
| <b>ОПК-6 – Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</b> |  |   |
| <b>Информатика</b>   |  |   |
| ОПК-6.1  | Осуществляет поиск, анализ и синтез информации с использованием информационных технологий                      | <p><b>К основным способам поиска информации в Интернет относят:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>указание адреса страницы;</li> <li>передвижение по гиперссылкам;</li> <li>обращение к поисковой системе;</li> <li>указание номера страницы в Интернет.</li> </ol> <p><b>Поисковая система – это ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>веб-сайт, предоставляющий возможность поиска информации в Интернете;</li> <li>одна из самых востребованных на практике система, которая решает любую проблему пользователя Интернет;</li> </ol>   |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|--|--|--|
|  |  | <p>c. технология и предоставляемые ею услуги по пересылке и получению электронных сообщений;<br/> d. система поиска информации</p> <p><b>Информационная технология – это:</b></p> <p>a. Совокупность технических средств<br/> b. Совокупность организационных средств<br/> c. Совокупность операций по сбору, обработке, передаче и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации<br/> d. Множество информационных ресурсов</p> <p><b>Задача.</b><br/> Произвести поиск информации в доступных ЭБС университета по поиску книг к каждому разделу дисциплины, по своей специальности, по заданной тематике:<br/> Использовать простой и расширенный поиск.<br/> Произвести поиск данных по заданным ключевым характеристикам книги, автора, уровня образования.<br/> Сформировать отчет в LibreCalc.<br/> Используя статистические и логические функции электронных таблиц, ответить на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сколько книг издано за определенный период?</li> <li>2. Сколько книг по конкретному предмету есть в библиотеке?</li> <li>3. Сколько книг по уровню ВО являются учебниками и учебными пособиями? Построить гистограмму для визуализации данных.</li> </ol> |
| ОПК-6.2  | Применяет технологии обработки данных, выбора данных по критериям; строит типичные модели решения предметных задач по изученным образцам | <p><b>Задача.</b> Бригада работает по основному рабочему тарифу 100 руб/час. Вычислить размер заработной платы рабочего с учетом уральского коэффициента, который составляет 15%, и налога – 12 %.</p> <p>Заработная плата рассчитывается по следующему правилу: если количество отработанных часов &lt; 35 в неделю, оплата производится по основному рабочему тарифу; если количество часов &lt; 45, формула для расчета – 1,5 * основного тарифа, если &gt; 45, рабочий получает 1,5 рабочего тарифа и премию в размере 50% от базового тарифа. Найти решение с применением статистических и логических функций электронных таблиц.</p> <p>Построить гистограмму распределения денежных средств.</p> <p><b>Задача.</b> В таблице «Сотрудники» с полями (Таб№, ФИО, Разряд, Оклад, Должность) по заданным критериям произвести поиск информации:<br/> По Таб№ получить ФИО, По ФИО определить Оклад.<br/> Создать формулы для ответа на вопросы:<br/> Сколько человек имеет 14-ый разряд? Найти суммарный оклад администраторов.<br/> Найти средний оклад финансовых директоров.</p>   |
| ОПК-6.3  | Использует современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности   | <p><b>Задача.</b> Даны значения общих затрат <math>Z_i</math> на производства товара и <math>Q_i</math> - объем продаж из i-го отдела. Выдать результат в виде среднего арифметического значения объема по всем отделам.</p> <p><b>Задача.</b> Дана таблица стоимости потребительских цен по месяцам. Сформировать список месяцев, в которых произошло увеличение цен более чем на 10%. Использовать функции электронных таблиц.</p>   |
| <b>Информационные технологии в управлении персоналом</b> |  |  |
| ОПК-6.1  | Осуществляет поиск, анализ и синтез информации с использованием информационных технологий  | <p>Задание</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Используя операторы языка запросов осуществить поиск материалов по проблеме принятия государственных социально-управленческих решений.</li> <li>2. Выбрать полезные ссылки.</li> <li>3. На компьютере в Закладках или в Избранном создать папку «Основы ГМУ»</li> </ol>   |

| <i>Код индикатора</i>                             | <i>Индикатор достижения компетенции</i>  | <i>Оценочные средства</i>  |
|---|--|--|
|   |  | сохранить выбранные ссылки<br>Подготовить аудиовизуальную презентацию по проблеме принятия государственных социально-управленческих решений  |
| ОПК-6.2   | Применяет технологии обработки данных, выбора данных по критериям; строит типичные модели решения предметных задач по изученным образцам | Лабораторный практикум<br>Задание на лабораторную работу No1<br>Тема: Применение информационно-правовых ресурсов сети Интернет для решения кадровых правовых задач.<br>Трудоемкость работы -1 час<br>Выполняемые работы:<br>Применение информационно-правовых систем Консультант-Плюс и Гарант для осуществления правового обеспечения информационной системы управления персоналом предприятия.<br>2. Использование кадрового портала Национального союза кадровиков <a href="http://www.kadrovik.ru">www.kadrovik.ru</a> для исследования передовой практики в управлении персоналом. Задание на лабораторную работу No2<br>Тема: Возможности программного комплекса 1С: Зарплата и управление персоналом 8, настройка параметров комплекса, данных о предприятии и пользователей. Трудоемкость работы -1 час<br>Выполняемые работы:<br>1. Возможности программного комплекса 1С: Зарплата и управление персоналом 8 для решения различных кадровых задач.<br>2. Настройка данных организации и параметров пользователей.<br>3. Заполнение и настройка меню «Справочник».<br>Задание на лабораторную работу No3<br>Тема: Формирования кадрового состава предприятия с помощью средств 1С: Зарплата и управление персоналом 8<br>Трудоемкость работы -2 часа<br>Выполняемые работы:<br>1. Планирование потребности в персонале и формирование штатного расписания.<br>2. Формирование и изменение кадрового плана.<br>3. Определение требований к штатным единицам. |
| ОПК-6.3   | Использует современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности   | 1. Состав технического обеспечения информационных систем и технологий управления.<br>2. Средства компьютерной техники и аппаратные средства.<br>3. Средства коммуникационной техники.<br>4. Средства организационной техники.<br>5. Экономико-математическое описание задач управления персоналом.<br>6. Программное обеспечение информационных технологий управления персоналом. Общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств.<br>7. Концепция автоматизированного рабочего места специалиста кадровой службы, как комплекс современных информационных технологий.<br><b>Задание:</b> определить структуру и элементы автоматизированного рабочего места специалиста кадровой службы (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).  |
| <b>Лабораторный практикум по учетным системам</b> |  |  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
| ОПК-6.1        | Осуществляет поиск, анализ и синтез информации с использованием информационных технологий  | <p><b>Практические задания</b></p> <p>Задание 1<br/>           Определить корреспонденцию счетов для отражения в учете следующей хозяйственной операции: “Введен в эксплуатацию объект основных средств”. Ответ представить с использованием одного из следующих шаблонов:</p> <p>Задание 2.<br/>           Определить, какие из нижеперечисленных активов организации, согласно требований ФСБУ 14/2022, должны быть отнесены к нематериальным:<br/>           1. право на воспроизведение и тиражирование музыкального произведения;<br/>           2. знак обслуживания;<br/>           3. расходы, связанные с образованием юридического лица (организационные расходы);<br/>           4. лицензия на осуществление определенного вида деятельности; 5. деловая репутация.</p> <p>Задание 3.<br/>           При заполнении бухгалтерского баланса-нетто на величину какого раздела повлияет сальдо по счету 01 “Основные средства”?</p>   |
| ОПК-6.2        | Применяет технологии обработки данных, выбора данных по критериям; строит типичные модели решения предметных задач по изученным образцам | <p>Задание 1.<br/>           Оформите учет поступления от поставщика «Мануфактура» стола для раскроя по цене 12500 руб. Задайте команду Документы – Учет ОС – Поступление ОС. В шапке открывшейся формы задайте следующие параметры:<br/>           Поставщик – Мануфактура, Договор – СФ 12 от 04.01.2020, Зачет аванса – Без указания договора, Налоги – НДС в сумме 22%. Здесь же включите флажок Счет-фактура, а в поле ввода введите 12 от 04.01.2020. В табличную часть формы введите следующую запись: Но – 1, Объект внеоборотных активов – Стол для раскроя, Цена – 12500.00, Кол-во – 1.000.</p> <p>Задание 2.<br/>           Оформите перемещение материалов – передача с основного склада в производство материалов. В шапке открывшейся формы документа введите: Вид перемещения – Передача в производство, Склад – Основной склад, Счет отнесенных затрат – 20, Вид номенклатуры – Выкройки для пальто (шерсть), Затраты на производство – Материальные затраты, Подразделения – Участок раскроя. Введите в табличную часть формы следующую запись: Но – 1, Материал – Ткань шерстяная, Вид МПЗ – Материалы, Затребовано – 50, Отпущено – 50. Сохраните и проведите документ.</p> <p>Задание 3.<br/>           Сформируйте документ «Платежное поручение» для печати платежных поручений по форме 0401060. Заполните открывшуюся форму следующей информацией: Получатель – Компьютерный магазин. Сумма – 21000, Счет получателя – Основной, Ставка НДС – 18%, Основание – Счет №19 от 10.01.2005, НДС – 3780, Назначение платежа – Оплата компьютерной техники по счету №19 от 10.01.2005, Вид платежа – почтой, Автоподстановка в текст платежного документа – Указать в тексте сумму и НДС. Распечатайте документ, используя кнопку Печать в окне формы. Сохраните и проведите документ.</p> |
| ОПК-6.3        | Использует современные информационные  | Задание 1.   |

| <i>Код индикатора</i> | <i>Индикатор достижения компетенции</i>                    | <i>Оценочные средства</i>   |
|-----------------------|--|---|
|                       | технологии для решения задач профессиональной деятельности | <p>Оформите учет ввода в эксплуатацию компьютера. Командой Документы – Учет ОС – Ввод в эксплуатацию ОС откройте окно формы для заполнения реквизитов будущего документа. На вкладке Основные средства в шапке формы введите в поле Вид вложения во внеоборотные активы – 08.4 (Приобретение отдельных объектов основных средств, Объект внеоборотных активов – Компьютер, а в поле ввода Первоначальная стоимость – 16488.44. В табличную часть этой вкладки формы введите запись: No - 1, Основные средства – Компьютер, Инв. No 00000004.</p> <p>На вкладке Общие сведения укажите:<br/> Вид (группа) ОС – Машины и оборудование, Место эксплуатации – Администрация,<br/> Ответственное лицо – Оболенская Г.С. Здесь же включите два флажка – Подлежит амортизации и Начислять амортизацию. На этой же вкладке в разделе<br/> Для целей налогового учета селекторной кнопкой выберите вариант Включить в состав амортизируемого имущества. На вкладке Бухгалтерский учет введите:<br/> Срок полезного использования (в месяцах) – 120, Способ начисления амортизации – Линейный способ.<br/> В разделе Счет отнесения затрат по начисленной амортизации укажите: Счет – 26,<br/> Общехоз. затраты – Амортизация, Подразделения – Бухгалтерия.<br/> На вкладке Налоговый учет введите: Первоначальная стоимость – 16488.44, Срок полезного использования (в месяцах) – 720, Амортизационная группа – третья группа (свыше 3 лет до 5 лет вкл), Метод начисления амортизации – Линейный метод, Специальный коэффициент – 1.0.<br/> В разделе Отнесение расходов по начисленной амортизации введите:<br/> Вид расхода – Другие расходы, включаемые в состав прямых расходов, Элемент расхода – амортизация. Сохраните и закройте документ.</p> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|--|---|--|
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>  |   |  |
| <b>ПК-1 – Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</b> |   |  |
| <b>Современные технологии и инструменты рекрутмента</b>                          |   |  |
| ПК-1.1   | Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала                                   | <p>Примерный перечень вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое рекрутмент и его отличие от подбора персонала?</li> <li>2. Внутренний и внешний поиск: преимущества, недостатки и каналы (соцсети, биржи, сайты).</li> <li>3. Массовый подбор: особенности и технологии.</li> <li>4. Прямой поиск (Executive Search) и хедхантинг: когда и как использовать.</li> <li>5. Смартстаффинг и прелиминаринг: современные методы</li> <li>6. Что такое ATS (Applicant Tracking Systems) и их роль в автоматизации.</li> <li>7. Boolean Search (Булевый поиск): составление запросов для поиска кандидатов.</li> <li>8. AI (Искусственный интеллект) и чат-боты: скрининг резюме и ответы на частые вопросы.</li> <li>9. Таргетированная реклама в рекрутменте</li> <li>10. Методы интервью: структурированное, ситуационное, поведенческое (STAR), стресс-интервью.</li> <li>11. Телефонное и видеоинтервью: цели и структура.</li> <li>12. Психологическое и профессиональное тестирование.</li> <li>13. Социальный профилинг: анализ профилей в соцсетях.</li> <li>14. Ключевые показатели эффективности (KPI) рекрутера: Time to hire, Cost per hire, Quality of hire.</li> <li>15. HR-бренд как инструмент привлечения талантов.</li> <li>16. Адаптация сотрудников: роль рекрутера</li> </ol> |
| ПК-1.2   | Формирует систему, методы и формы поиска, подбора и отбора персонала                                  | <p>Примерный перечень вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура системы подбора: анализ потребности, профиль, источники, отбор, адаптация</li> <li>2. Основные этапы процесса рекрутинга: от формирования заявки до найма.</li> <li>3. Методы и источники поиска: внутренние и внешние источники: плюсы и минусы.</li> <li>4. Современные инструменты рекрутинга: социальные сети, реферальные программы, ATS-системы.</li> <li>5. Виды собеседований: структурное, ситуационное, поведенческое (STAR), стресс-интервью.</li> <li>6. Методы тестирования: числовые, вербальные, логические, личностные (Big Five).</li> <li>7. Центры оценки (Assessment Center) и кейс-интервью.</li> <li>8. Использование искусственного интеллекта (AI) в скрининге резюме.</li> <li>9. Особенности и этика подбора: объективность при отборе.</li> <li>10. Оценка способности кандидата работать с информацией и стрессоустойчивость.</li> <li>11. Нетрадиционные методы: оценка по соцсетям, физиогномика (их применимость и риски).</li> <li>12. Методы оценки эффективности подбора: время закрытия вакансии, стоимость найма, текучесть персонала на испытательном сроке</li> </ol>  |
| <b>ПК-2 – Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала</b>  |   |  |
| <b>Оценка и аттестация персонала организации</b>                                 |   |  |
| ПК-2.1   | Определяет ресурсы, средства и методы проведения оценки персонала в соответствии с целями организации | <p>Теоретические вопросы</p> <p>Содержание понятия «оценка персонала». Основные аспекты оценки персонала</p> <p>Аттестация персонала: методы и этапы проведения, итоги и анализ результатов</p> <p>Оценка персонала как процесс определения эффективности деятельности сотрудников реализации задач организации</p> <p>Управленческие решения на основе результатов оценки и аттестации персонала</p> <p>Содержание понятия «аттестация»</p>   |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции                         | Оценочные средства  |
|--|--|---|
|  |  | <p>персонала». Принципы аттестации персонала Тестирование как метод оценки персонала. Обеспечение достоверности результатов. Аттестация персонала как процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям и стандартам</p> <p>Организационные и нормативные различия между оценкой и аттестацией персонала Оценка персонала: субъект и объект оценки</p> <p>Цели и задачи проведения оценки персонала для организации и сотрудника Ассессмент-центр: методика оценки персонала и форматы проведения деловых игр Цели и задачи проведения аттестации персонала для организации и сотрудника Тесты на профпригодность. Общие тесты оценки способностей</p> <p>Практические задания</p> <p>Цели разработки и внедрения системы оценки и аттестации персонала в организации Оценка персонала: цели и задачи практические задания 1-5 контрольная работа</p>  |
| ПК-2.2   | <p>Определяет критерии оценки и аттестации персонала</p> | <p>Теоретические вопросы</p> <p>Психодиагностические тесты как метод оценки уровня развития отдельных личностных качеств</p> <p>Методы индивидуальной и групповой оценки персонала</p> <p>«Американская» и «европейская» процедуры проведения оценки персонала организации Методы индивидуальной оценки персонала. Метод заданного выбора</p> <p>Классификация и периодичность проведения процедур оценки и аттестации персонала Методы индивидуальной оценки персонала. Рейтинг поведенческих установок Методы индивидуальной оценки персонала. Описательный метод оценки Методы индивидуальной оценки персонала. Метод оценки по решающей ситуации Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала Методы индивидуальной оценки персонала: наблюдение за поведением Критерии оценки персонала: профессиональные и деловые критерии Методы групповой оценки персонала. Метод классификации Критерии оценки персонала: морально-психологические и специфические критерии Планирование и реализация процедуры оценки персонала.</p> <p>Практические задания</p> <p>Показатели оценки персонала: прямые или количественные показатели Методы групповой оценки персонала. Метод альтернативной классификации Показатели оценки персонала: косвенные показатели Методы групповой оценки персонала: сравнение по парам Показатели оценки по должностям руководителей и специалистов</p> <p>Нетрадиционные методы оценки</p> <p>Ключевые стандарты в области аттестации персонала: компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников</p> <p>Методы оценки персонала: оценка потенциала работника, деловая оценка Аттестация персонала: цели, задачи, основания проведения</p> <p>Центры оценки персонала. Ассессмент-центр. Состав процедур ассессмент-центров при проведении оценки персонала</p> <p>Компетенции, поведенческие индикаторы, анализ производственного поведения сотрудников как основа аттестации персонала</p> <p>Ассессмент-центр как метод оценки компетенций в моделируемых деловых ситуациях практические задания 6- 11 контрольная работа</p> |
| <b>ПК-3 -Способен организовывать адаптацию персонала и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонал</b> |  |   |
| <b>Современная психология труда</b>  |  |   |
| ПК-3.1   | Организует процесс эффективной                           | <b>Перечень теоретических вопросов к зачету с оценкой:</b>  |

| <i>Код индикатора</i>                    | <i>Индикатор достижения компетенции</i>   | <i>Оценочные средства</i>   |
|--|---|---|
|  | работы коллектива, команды  | 1.  |
| ПК-3.2                                   | Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры |   |
| ПК-3.3                                   | Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала                 |   |
| <b>Развитие персонала</b>                |   |   |
| ПК-3.1                                   | Организует процесс эффективной работы коллектива, команды                                       | Обеспеченность кадровым потенциалом организации   |
| ПК-3.2                                   | Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры |   |
| ПК-3.3                                   | Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала                 |   |
| <b>Маркетинг персонала и аутстаффинг</b> |   |   |
| ПК-3.1                                   | Организует процесс эффективной работы коллектива, команды                                       | <b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b><br>1. В чем положительные моменты использования временного персонала?<br>2. Какие проблемы могут возникнуть при лизинге персонала у лизингополучателя и агентства?<br>3. Каковы причины использования аутстаффинга в компании- провайдере?<br>4. Какие услуги, связанные с аутстаффингом, предоставляют компании?<br>5. В чем различия между аутстаффингом и аутсорсингом?   |
| ПК-3.2                                   | Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры | <b>Примерное тестовое задание:</b><br>1. Что включают в себя социально-психологические критерии профиля требований к будущему работнику?<br>а) образование и опыт;<br>б) физическая природа кандидата;<br>в) способность концентрироваться, надежность и др.;<br>г) требования к «межлическому поведению» и взаимодействию на рабочем месте и в семье.<br>2. Какой метод отбора наиболее популярен в развитых странах?<br>а) сбор информации о кандидате (от других людей);<br>б) групповые методы отбора;<br>в) тестирование;<br>г) собеседование/интервью.<br>3. Какой из методов отбора персонала является наиболее дешевым?<br>а) экспертные оценки;<br>б) предварительный отбор (анализ информации о кандидате, содержащейся в предоставленной документации: резюме стандартной формы, диплом, рекомендации и др.);<br>в) личностные вопросники и тесты (в том числе и тесты профессиональных способностей);<br>г) собеседование/интервью.<br>4. Тесты для специальных способностей предназначены: |

| Код индикатора             | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|----------------------------|---|---|
|                            |   | а) для оценки потенциала претендентов для приобретения новых навыков в конкретной области;<br>б) оценки того, в какой мере человек обладает теми или иными навыками и знаниями;<br>в) оценки физического состояния претендента;<br>г) оценки наличия потенциала для выполнения конкретной работы или освоения учебного курса.<br>5. С помощью какого вида теста можно выявить такие характеристики, как экстраверсия/интроверсия, практичность/ идеализм, независимость/зависимость, высокая уверенность в себе/низкая уверенность в себе?<br>а) личностные опросники;<br>б) тесты интересов;<br>в) тесты способностей;<br>г) тесты достижений.   |
| ПК-3.3                     | Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала | <b>Примерное тестовое задание:</b><br>1. Аутстаффинг - это...<br>а) передача традиционных неключевых функций организации (таких, например, как бухгалтерский учет или рекламная деятельность для машиностроительной компании) внешним исполнителям;<br>б) форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма-кредитор передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников;<br>в) кадровая технология, при которой компания-провайдер услуг оформляет в свой штат уже существующий персонал компании- клиента;<br>г) метод непосредственного обучения менее опытного сотрудника более опытным в процессе работы.<br>2. В настоящее время в США аутстаффинг - это...<br>а) законодательно оформленная услуга с четко проработанным механизмом реализации;<br>б) законодательно не оформленная услуга;<br>в) услуга, которая представлена договором по возмездному оказанию услуг;<br>г) услуга, которая никак не закреплена.<br>3. В настоящее время в России аутстаффинга - это...<br>а) законодательно оформленная услуга с четко проработанным механизмом реализации;<br>б) законодательно не оформленная услуга;<br>в) услуга, которая представлена договором по возмездному оказанию услуг;<br>г) услуга, которая никак не закреплена.<br>4. В настоящий момент доля аутстаффинга на рынке кадровых услуг равна:<br>а) 15%;<br>б) 20%;<br>в) 30%;<br>г) 40%.<br>5. Аутстаффинг выгоден:<br>а) для компаний, которым сотрудники нужны для выполнения краткосрочных проектов;<br>б) компаний, которые не имеют возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждаются в них для выполнения своих задач;<br>в) компаний, которым сотрудники нужны для выполнения долгосрочных проектов;<br>г) только для банков. |
| <b>Адаптация персонала</b> |   |   |
| ПК-3.1                     | Организует мероприятия по адаптации персонала и построению                      | <b>Практические задания</b><br>Найдите в журналах «Эксперт», «Справочник по управлению персоналом», «Кадровик» и других   |

| Код индикатора                      | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|-------------------------------------|--|---|
|                                     | профессиональной карьеры   | <p>специализированных изданиях статьи. Выделите современные подходы к адаптации персонала. Отметьте в рабочих тетрадях номер журнала и название статьи.</p> <p><b>Задание 2.</b><br/> Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника. Цель практического задания – научить студентов составлять программу адаптации.<br/> Студенты делятся по группам.<br/> Первая группа должна составить описание содержания «Welcome-Тренинга» по вопросам. Для этого студентами выбирается наиболее известная компания, о которой можно получить сведения: перечень предлагаемых услуг, ее философия компании, размер, финансовая политика и другое. Выбирается конкретное подразделение, служба управления, отдел продаж, бухгалтерия и т.п.</p>  |
| ПК-3.2                              | Проводит оценку эффективности мероприятий по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры | <p><b>Задача 2.</b> Кейс «Новичок». Помогаем в адаптации.<br/> Олег В. был принят на работу в компанию МММ в отдел, которым руководил Петр К. На прошлой работе у Олега был авторитарный руководитель, который всегда стремился быть в курсе всех дел в отделе, и любое действие должно было быть с ним согласовано. Поэтому с первых дней работы Олег повел себя очень активно, старался произвести впечатление на коллег и, особенно, на своего непосредственного руководителя. Он постоянно приставал к Петру с расспросами. Без его согласия он не мог принять ни одно решение.<br/> У Петра был другой стиль руководства, он целиком полагался на квалификацию своих подчиненных и доверял им решать вопросы самостоятельно. Поэтому через какое-то время он стал злиться на постоянные вопросы Олега и однажды в повышенном тоне выразил свое недовольство. Когда же Олег попытался проявить инициативу и предложил новое решение поставленной задачи, Петр лишь отмахнулся, сказав: «Мы так не делаем?».<br/> Олег был обижен подобным отношением и написал заявление об уходе. Петр удивился и, обсудив эту ситуацию с Олегом, убедил его не спешить с увольнением. По его мнению, необходимо возникшую проблему решать совместными усилиями. Для этого он обратился к Светлане Е., менеджеру по персоналу, и попросил помочь выяснить и устранить причину недопонимания, которое возникло между руководителем и подчиненным. Как поступить Светлане в данной ситуации?<br/> Вопросы для обсуждения:<br/> Помогите Светлане принять правильное решение. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Что необходимо предпринять, чтобы адаптация Олега в коллективе и к стилю руководства Петра прошла успешно?</li> <li>5. Какие рекомендации можно дать Петру относительно его поведения, как руководителя?</li> <li>6. Как можно устранить возникшее недопонимание между руководителем и подчиненным?</li> </ol> |
| <b>Трудовая адаптация персонала</b> |  |   |
| ПК-3.1                              | Организует мероприятия по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры                    | <p><b>Практические задания</b><br/> Найдите в журналах «Эксперт», «Справочник по управлению персоналом», «Кадровик» и других специализированных изданиях статьи. Выделите современные подходы к адаптации персонала. Отметьте в</p>   |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|---|--|---|
|   |  | <p>рабочих тетрадях номер журнала и название статьи.</p> <p><b>Задание 2.</b><br/> Этапы адаптации и разработка программы адаптации сотрудника. Цель практического задания – научить студентов составлять программу адаптации.<br/> Студенты делятся по группам.<br/> Первая группа должна составить описание содержания «Welcome-Тренинга» по вопросам. Для этого студентами выбирается наиболее известная компания, о которой можно получить сведения: перечень предлагаемых услуг, ее философия компании, размер, финансовая политика и другое. Выбирается конкретное подразделение, служба управления, отдел продаж, бухгалтерия и т.п.</p>   |
| ПК-3.2  | Проводит оценку эффективности мероприятий по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры | <p><b>Задача 2.</b> Кейс «Новичок». Помогаем в адаптации.</p> <p>Олег В. был принят на работу в компанию МММ в отдел, которым руководил Петр К. На прошлой работе у Олега был авторитарный руководитель, который всегда стремился быть в курсе всех дел в отделе, и любое действие должно было быть с ним согласовано. Поэтому с первых дней работы Олег повел себя очень активно, старался произвести впечатление на коллег и, особенно, на своего непосредственного руководителя. Он постоянно приставал к Петру с расспросами. Без его согласия он не мог принять ни одно решение.</p> <p>У Петра был другой стиль руководства, он целиком полагался на квалификацию своих подчиненных и доверял им решать вопросы самостоятельно. Поэтому через какое-то время он стал злиться на постоянные вопросы Олега и однажды в повышенном тоне выразил свое недовольство. Когда же Олег попытался проявить инициативу и предложил новое решение поставленной задачи, Петр лишь отмахнулся, сказав: «Мы так не делаем?».</p> <p>Олег был обижен подобным отношением и написал заявление об уходе. Петр удивился и, обсудив эту ситуацию с Олегом, убедил его не спешить с увольнением. По его мнению, необходимо возникшую проблему решать совместными усилиями. Для этого он</p> <p>Обратился к Светлане Е., менеджеру по персоналу, и попросил помочь выяснить и устранить причину недопонимания, которое возникло между руководителем и подчиненным. Как поступить Светлане в данной ситуации?</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <p>Помогите Светлане принять правильное решение. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:</p> <p>7. Что необходимо предпринять, чтобы адаптация Олега в коллективе и к стилю руководства Петра прошла успешно?</p> <p>8. Какие рекомендации можно дать Петру относительно его поведения, как руководителя?</p> <p>9. Как можно устранить возникшее недопонимание между руководителем и подчиненным?</p> |
| <b>Управление конфликтами и стрессами в организации</b> |  |   |
| ПК-3.1  | Организует мероприятия по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры                    | <p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <p>Виды конфликтов в организации и причины их возникновения.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конфликтные ситуации как явление и основные элементы его структуры.</li> <li>2. Межличностный конфликт, его суть и основные причины.</li> </ol>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>4. Методы профилактики конфликтов в организации.</p> <p>5. Основные виды внутрличностных конфликтов. Неосознанный внутренний конфликт.</p> <p>6. Основные методы, используемые в диагностике конфликтов.</p> <p>7. Основные особенности забастовки как крайней формы социально-трудового конфликта.</p> <p>8. Основные черты конфликта и его определение.</p> <p>9. Специфика анализа внутрличностного конфликта по З.Фрейду.</p> <p>10. Способы разрешения внутрличностных конфликтов.</p> <p>11. Способы регулирования разрешения организационных конфликтов.</p> <p>12. Стили конфликтного поведения.</p> <p>13. Структура и особенности межличностного восприятия. Роль стереотипов в установлении в межличностном восприятии.</p> <p>14. Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии.</p> <p>15. Транзакционный анализ в межличностном восприятии по Э.Берну.</p> <p>16. Функции конфликта.</p> <p>17. Стресс: понятие, сущность, причины стрессов.</p> <p>18. Уровень толерантности и стадия преодоления «порога терпимости».</p> <p>19. Возникновение «точки бифуркации» в конфликте.</p> <p>20. Методы сбора и обработки информации для анализа и управления конфликтами в организации</p> <p>21. Основные способы управления конфликтами в организации: организационный, правовой, социально-психологический, экономический, политический, социокультурный, силовой.</p> <p>22. Примирительная комиссия. Трудовой арбитраж. Посредник, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.</p> <p>23. Основные стили управления руководителем конфликтами в организации: авторитарный, демократический, патриархальный, попустительский и бюрократический стили управления конфликтами в организации.</p> <p>24. Личность руководителя и стиль управления конфликтами.</p> <p>25. Ориентация руководителем на интересы работы и персонала при управлении конфликтными ситуациями в организации.</p> <p>26. Уровень толерантности и стадия преодоления «порога терпимости».</p> <p>Возникновение «точки бифуркации» в конфликте.</p> <p>27. Методы сбора и обработки информации для анализа и управления конфликтами в организации</p> <p>28. Основные способы управления конфликтами в организации: организационный, правовой, социально-психологический, экономический, политический, социокультурный, силовой.</p> <p>29. Примирительная комиссия. Трудовой арбитраж. Посредник, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.</p> <p>30. Основные стили управления руководителем конфликтами в организации: авторитарный, демократический, патриархальный, попустительский и бюрократический стили управления конфликтами в организации.</p> <p>31. Личность руководителя и стиль управления конфликтами.</p> <p>32. Ориентация руководителем на интересы работы и персонала при управлении</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>конфликтными ситуациями в организации.<br/>33. Эгоцентризмистепеньориентациируководителемнасвоиинтересыи</p>  |
| ПК-3.2         | Проводит оценку эффективности мероприятий по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры | <p><b>Задание1.</b><br/>1.Охарактеризуйтевнутренниеивнешниефакторы,способствующиевозникновению социальнойнапряженностиворганизации.<br/>2.Какиеобстоятельствспособствуютвозникновениюиндивидуальныхтрудовыхконфликтов?<br/>3.Проанализируйтеследующуюситуацию:вВашемучреждениестраба,которуюВы хотелибывыполнять. Но Вам поручаютдругую,менее интересную работу. Какой вариант Вы выберете:<br/>а)продолжитеработунадтем,чтоВампоручают,надеясь, что Ваша преданностьделубудет вознаграждена;<br/>б)пожалуетесьсотрудникам,чтотеряетевремя;<br/>в)напишетеписьмовышестоящемуруководству;<br/>г)скажете непосредственномуруководителю,чтохотитеделатьдругую,интересующую Вас работу;<br/>д)станетоговорить,чтополучилиприглашениенаработувдругуюфирму;<br/>е)начнетепопытыватьсяперейти в другую организацию. Объясните Вашу позицию.</p> <p><b>Задание2.</b><br/>Визвестнойпритчеоцаре Соломоне легендарномуцарюудалось разрешить конфликтмеждудвумяженщинами,которые претендовалибыть матерьюодногоитогоже ребенка.Какимобразомможнобыло предупредитьэтотконфликт?<br/>Внимательнопрочитайтеусловиезадачи.Проанализируйтеситуацию.Отвечтенавопрос, конфликтужевозник,илиещенет.Вкакойстадииннаходится?Естьликонфликтная ситуация.Напишитеформулу,покоторойонразвивается.Выделитееесоставляющие.Опишите конфликтныеситуацииивсоответствиисправиламиихформулирования.<br/>Поясните. Если есть инцидент,–сформулируйте его. Напишите рекомендации по разрешению данного конфликтаи пути выходаиз него.</p> <p><b>Задача1.</b><br/>По предприятиюпрошелслухосокращенииштатов.Народзаволновался. Большинство,забывоработе,толькоиговорятосокращении.Переживания,опасения,интриги. Начальникподразделенияобъявилоднойизработниц,чтоеедолжностьбудетсокращена.Она выразиланесогласиеэтим,заявив,чтоееквалификациянесамаянизкая,онана заводе15лет, онаразведенаинаееиждивенииидочь.Похожиеисторииисдругимисокращаемы Руководителейобвиняютвпредвзятомотношении,вместизанежеланиеугодничатьит.п. Коллектив разделяется – почему ту, а не эту.</p> <p><b>Задача 2.</b><br/>В коллективе работают три специалиста одинакового уровня специализации. Освобождаетсядолжностьруководителяэтогоподразделения.Встроепретендуютнаэту должность. Возникает острое соперничество, слухи, интриги.</p> <p><b>Задача 3.</b><br/>Отдел занимается обработкой информации. Большинство работниц работают по многу лет и привыкли обрабатывать ин формацию вручную. Однако увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных, тем более что можно приспособить почти готовые компьютерные программы. Работницы, особенно те, кому до пенсии осталось несколько лет, выступают против компьютеров, доказывая преимущество</p> |

| Код индикатора                     | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|------------------------------------|--|--|
|                                    |  | <p>ручной обработки и аргументируем, что на сто процентов автоматизировать процесс нельзя. Они готовы работать дольше, но даже при этом требуется увеличить штат отдела. Молодежь в отделе выступает за внедрение компьютеров, так как ручная обработка представляется ей невообразимо нудной и противоречащей и присущей их возрасту живости. Однако молодежь недостаточно хорошо знает процесс обработки и без помощи опытных работниц не в состоянии перевести его на компьютер. Те же не хотят помогать молодежи, видя в них и компьютерах угрозу своему существованию в отделе. Переучиваться же они не хотят, говоря между собой: «мозги уже не те». Руководитель пытается ускорить процесс компьютеризации, поскольку увеличить штат нельзя (скорее нужно быть готовым к его сокращению), разъясняет преимущество и необходимость внедрения компьютеров, подгоняет, но дело пробуксовывает.</p> <p>Всякий раз опытная работница находит непреодолимыми обстоятельства, имея всегда в запасе главный аргумент, что молодые избалованы и не умеют</p> |
| <b>Управление деловой карьерой</b> |  |  |
| ПК-3.1                             | Организует мероприятия по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры                    | <p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и виды карьеры.</li> <li>2. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная: специализированная и неспециализированная.</li> <li>3. Карьера вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, диагональная. центростремительная. 4. Структура внутриорганизационной карьеры Э. Шейна.</li> <li>5. Типология карьеры Д. Сьюпера.</li> <li>6. Понятие и виды карьерного процесса (по устойчивости, времени осуществления).</li> <li>7. «Трамплин», «лестница», «змея», «перепутье» как виды карьерного процесса.</li> <li>8. Виды карьерного процесса по скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы.</li> <li>9. Виды карьерного процесса по уровню притязаний. 10. Карьерный тайм-аут и дауншифтинг.</li> <li>11. Основные этапы карьеры.</li> <li>12. Карьерный потенциал личности.</li> </ol>   |
| ПК-3.2                             | Проводит оценку эффективности мероприятий по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры | <p>Примерные практические задания для зачета:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать карьерный план для сотрудников организации по управлению персоналом.</li> <li>2. Проанализировать разделы карьерного плана.</li> </ol>   |
| <b>Планирование карьеры</b>        |  |  |
| ПК-3.1                             | Организует мероприятия по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры                    | <p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и виды карьеры.</li> <li>2. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная: специализированная и неспециализированная.</li> <li>3. Карьера вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, диагональная. центростремительная. 4. Структура внутриорганизационной карьеры Э. Шейна.</li> <li>5. Типология карьеры Д. Сьюпера.</li> <li>6. Понятие и виды карьерного процесса (по устойчивости, времени осуществления).</li> <li>7. «Трамплин», «лестница», «змея», «перепутье» как виды карьерного процесса.</li> <li>8. Виды карьерного процесса по скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы.</li> <li>9. Виды карьерного процесса по уровню притязаний. 10. Карьерный тайм-аут и дауншифтинг.</li> <li>11. Основные этапы карьеры.</li> </ol>  |

| Код индикатора  | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|---|--|---|
|   |  | 12. Карьерный потенциал личности.   |
| ПК-3.2  | Проводит оценку эффективности мероприятий по адаптации персонала и построению профессиональной карьеры | <p>Примерные практические задания для зачета:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработать карьерный план для сотрудников организации по управлению персоналом.</li> <li>2. Проанализировать разделы карьерного плана.</li> </ol>  |
| <b>ПК-4 Способен осуществлять деятельность по организации и нормированию труда, разрабатывать системы оплаты и стимулирования труда</b> |  |   |
| <b>Управление персоналом государственной и муниципальной службы</b>   |  |   |
| ПК-4.1  | Осуществляет деятельность по организации и нормированию труда  | <p>Решение кейса</p> <p>В Республике Марий Эл конкурсы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы традиционно проводятся в два этапа.</p> <p>Первый этап: публикация объявления о проведении конкурса, о приеме документов для участия в конкурсе, проверка представленных документов и достоверности сведений, представленных гражданином или государственным служащим; проверка соответствия указанных в документах сведений квалификационным требованиям.</p> <p>Второй этап: анализ документов, представленных претендентами, проведение конкурсных процедур и оценка их результатов.</p> <p>Проведение конкурса на включение в кадровый резерв осуществляется в порядке и на условиях проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы. При этом используются те же методы оценки.</p> <p>Конкурс на включение в кадровый резерв проводится исходя из потребности органа власти в кадровом резерве и поступивших (не менее двух) заявлений от служащих или граждан, изъявивших желание участвовать в указанном конкурсе.</p> <p>По результатам проведения конкурса победитель включается в кадровый резерв сроком, как правило, на три года. При этом победителями конкурса на включение в кадровый резерв могут быть признаны несколько человек.</p> <p>К методам оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на вакантную должность государственной гражданской службы относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• – тестирование;</li> <li>• – анкетирование;</li> <li>• – проведение групповых дискуссий;</li> <li>• – написание реферата;</li> <li>• – индивидуальное собеседование.</li> </ul> <p>Задания к кейсу</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составьте вариант теста для кандидатов на вакантную должность государственной гражданской службы.</li> <li>2. Составьте вариант анкеты для кандидатов на вакантную должность государственной гражданской службы.</li> <li>3. Предложите тематику для проведения групповых дискуссий.</li> <li>4. Обозначьте темы рефератов для кандидатов на вакантную должность государственной гражданской службы.</li> <li>5. Укажите вопросы, которые вы будете задавать кандидату в ходе индивидуального собеседования.</li> </ol> |
| ПК-4.2  | Владеет способами и приемами разработки системы оплаты и   | <p>Ситуационное задание</p> <p>Вам поставили задачу остановить «течку кадров», но уже через месяц работы говорят, что вы не смогли</p>  |

| Код индикатора                          | Индикатор достижения компетенции                              | Оценочные средства  |
|---|---|---|
|   | стимулирования труда  | <p>добиться результата, хотя никаких сроков никто не устанавливал. Справедливо ли это? Ведь если разобраться, то «текучка кадров» напрямую связана с тем, какие у работников условия труда, какова система оплаты, материального стимулирования, мотивации, какова психологическая обстановка в коллективе, насколько вообще сильна существующая в организации система управления персоналом. И для того, чтобы остановить «текучку», нужно в этом что-то менять или вообще пересмотреть кадровую политику. Это работа не на один месяц, причем заниматься ей должна не одна кадровая служба, а весь аппарат управления.</p> <p>Каковы будут ваши действия? Какие обстоятельства будут подвергнуты анализу? Какие меры для устранения «текучки кадров» будут вами предприняты?</p> <p>Примерные темы информационных проектов</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы кадровой политики на государственной службе.</li> <li>2. Современная кадровая ситуация на государственной службе.</li> <li>3. Содержание и основные элементы кадровой политики в государственных органах власти.</li> <li>4. Специфика кадровой политики и кадровой работы на государственной службе современной России.</li> <li>5. Содержание кадровой работы на государственной гражданской службе.</li> <li>6. Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы.</li> <li>7. Подготовка кадров для гражданской службы.</li> <li>8. Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего.</li> <li>9. Кадровый резерв на гражданской службе.</li> <li>10. Модели управления гражданской службы в субъекте Федерации.</li> </ol> <p>Примерные вопросы для повторения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственная кадровая политика и кадровая политика государственного органа: сущность, основные тенденции и перспективы развития.</li> <li>2. Стратегия управления персоналом государственного органа и ее реализация</li> <li>3. Кадровые функциональные стратегии привлечения и отбора персонала.</li> <li>4. Кадровые функциональные стратегии развития персонала.</li> <li>5. Кадровые функциональные стратегии перемещения персонала.</li> <li>6. Кадровые функциональные стратегии регулирования занятости на предприятии.</li> <li>7. Сущность, цели и задачи кадрового планирования</li> <li>8. Организационные формы комплектования персоналом</li> <li>9. Сущность и особенности набора и отбора персонала государственной и муниципальной службы</li> <li>10. Концепция интенсивного обучения: целевая установка, основные элементы и условия реализации.</li> <li>11. Общая характеристика мотивации персонала</li> <li>12. Анализ затрат рабочего времени руководителя и индивидуальное планирование рабочего времени</li> </ol> |
| <b>Мотивация и стимулирование труда</b> |   |   |
| ПК-4.1                                  | Осуществляет деятельность по организации и нормированию труда | <p><b>Тестовые задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какая теория основана на убеждении в том, что всякое трудовое поведение мотивировано неудовлетворенной потребностью? <ol style="list-style-type: none"> <li>1. а) Содержательная теория</li> <li>2. б) Двухфакторная теория</li> <li>3. в) Теория ERG</li> <li>4. д) Инструментальная теория</li> </ol> </li> <li>2. Укажите гигиенические факторы в рамках двухфакторной модели Ф. Герцберга: а) ответственность</li> </ol>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции                         | Оценочные средства  |
|----------------|--|---|
|                |  | <p>2. б) условия труда<br/> 3. с) признание заслуг<br/> 4. d) возможности для карьерного роста<br/> 5. е) отношения внутри коллектива<br/> 6. f) достижения<br/> 7. g) уровень заработной платы</p> <p>3. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности: а) населения<br/> б) побуждающие людей к действию<br/> с) организации</p> <p>4. Какая из потребностей не входит в Теорию приобретенных потребностей МакКлелланда? Дэвида<br/> 1. а) Потребность в безопасности<br/> 2. б) Потребность в соучастии<br/> 3. с) Потребность в достижении<br/> 4. d) Потребность во власти</p> <p>5. В работах какого выдающегося ученого и практика начала XX в. методическое развитие инструментальная теория?<br/> а) Генри Лоуренса Гантта<br/> б) Кена Бланшарда<br/> с) Абрахама Маслоу<br/> d) Фредерика Уинслоу Тейлора</p> <p>6. Укажите потребности, которые, по мнению А. Маслоу, относятся к социальным потребностям:<br/> а) потребности в уважении со стороны окружающих б) потребность в привязанности<br/> с) потребность в причастности к социальному целому d) потребности в самоуважении</p> <p>7. В рамках какой теории мотивации были описаны гигиенические факторы, влияющие на удовлетворенность сотрудника средой деятельности?<br/> а) Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга<br/> б) Теория трех факторов (ERG) К. Альдерфера<br/> с) Пирамида потребностей А. Маслоу<br/> d) Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда</p> <p>8. Какой из факторов не входит в мотивационные факторы «Двухфакторной модели мотивации» Фредерика Герцберга?<br/> 1. а) Высокая степень ответственности<br/> 2. б) Степень контроля за работой<br/> 3. с) Творческий и деловой рост<br/> 4. d) Продвижение по службе.</p> |
| ПК-4.2         | Владеет способами и приемами разработки системы оплаты и | <b>Практическое задание 1.</b> Выявление взаимосвязи мотива и стимула в управлении персоналом<br>– Диагностика трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персонала организации   |

| Код индикатора                          | Индикатор достижения компетенции                              | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   | стимулирования труда  | <p><b>Практическое задание 2.</b> Выполнить описание и анализ рабочих мест (должностей) для выявления функций отдельных подразделений и должностей (рабочих мест).</p> <p>–Разработка базовой заработной платы (постоянной части денежного вознаграждения) на основе определения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест</p> <p>–Разработка переменной части денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда</p>  |
| <b>Организация и нормирование труда</b> |   |  |
| ПК-4.1                                  | Осуществляет деятельность по организации и нормированию труда | <p>Вопросы для подготовки к зачету</p> <p>Сущность и значение организации труда..</p> <p>Задачи и основные направления организации труда.....</p> <p>Принципы и методы организации труда</p> <p>Рабочие места, их виды и основы организации</p> <p>Основные направления организации рабочих мест</p> <p>Аттестация рабочих мест</p> <p>Содержание трудового процесса и принципы его организации.....</p> <p>Структура производственно-трудоого процесса</p> <p>Методы и приемы труда</p> <p>Сущность условий труда и их виды.....</p> <p>Режимы труда и отдыха.....</p> <p>Сущность нормирования труда</p> <p>Функции и принципы нормирования труда</p> <p>Роль нормирования в организации и оплате труда</p> <p>Рабочее время и его классификация</p> <p>Методы изучения затрат рабочего времени</p> <p>Понятие и виды норм затрат труда</p> <p>Методы нормирования труда.....</p> <p>Установление, замена и пересмотр норм труда.....</p> <p>Организация нормирования труда на предприятии</p> <p>Оценка уровня и напряженности норм труда</p> <p>Сущность и функции заработной платы.....</p> <p>Содержание и принципы организации заработной платы.....</p> <p>Основные элементы организации заработной платы.....</p> <p>Тарифная система, ее содержание и назначение</p> <p>Формы и системы оплаты труда.....</p> <p>Организация премирования работников предприятия</p> <p>Система надбавок и доплат</p> <p>Бестарифная форма организации заработной платы</p> <p>Зарубежный опыт организации заработной платы.....</p> <p>Анализ организации оплаты труда.....</p> <p>Направления совершенствования организации заработной платы</p> |
| ПК-4.2                                  | Владеет способами и приемами разработки системы оплаты и      | <p>Практические задания:</p> <p>1. Аппаратчик выполняет операцию «взвешивание гранул для загрузки в</p>  |

| Код индикатора                | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|-------------------------------|---|---|
|                               | стимулирования труда  | <p>аппарат». Данные хронометражных наблюдений одного из рабочих приемов аппаратчика (с) следующие: 8, 9, 10, 12, 11, 9, 9, 8, 8, 8, 7, 9, 9, 10, 8, 7, 10, 8, 9, 12, 11, 11, 11, 9, 8, 8, 10, 11, 12, 8, 9.</p> <p>Составить хронометражный ряд. Оценить его. Рассчитать коэффициент устойчивости хронометражного ряда.</p> <p>Определить среднюю продолжительность выполнения рабочего приема.</p> <p>Охарактеризовать уровень квалификации аппаратчика, если отраслевой норматив на выполнение этого рабочего приема нормативный коэффициент устойчивости хроноряда – 2</p> <p>2. Определить норму выработки мотальщицы. Используя для расчетов следующие исходные данные:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Линейная скорость перематывания пряжи – 480 м/мин.</li> <li>2) На мотальной машине перематывается пряжа линейной плотности – 56 текс.</li> <li>3) Длина пряжи на бобине – 35000 м.</li> <li>4) Вспомогательное неперекрываемое технологическое время – 80,4 с.</li> <li>5) Вспомогательное перекрываемое технологическое время – 11,2 с.</li> <li>6) Время переходов – 5,2 с.</li> <li>7) Время перерывов из-за совпадения – 97,4 с.</li> <li>8) Время на обслуживание оборудования и рабочего места, на отдых и личные надобности – 35 мин.</li> <li>9) Нормативный коэффициент занятости – 0,8.</li> </ol> <p>Назвать факторы, от которых зависит ее норма обслуживания.</p> |
| <b>Оплата труда персонала</b> |   |   |
| ПК-4.1                        | Осуществляет деятельность по организации и нормированию труда                 | <p><b>Перечень теоретических вопросов:</b></p> <p>Теоретические вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие функции выполняет заработная плата в рыночных условиях хозяйствования?</li> <li>2. В чем основное отличие сдельной и повременной формы оплаты труда? 3. В каких условиях применяется сдельная форма оплаты труда?</li> <li>4. В чем особенности сдельно-премиальной системы оплаты труда?</li> <li>5. В чем особенности косвенно-сдельной оплаты труда?</li> <li>6. В каких условиях используется повременная форма оплаты труда? 7. Как распределяется между рабочими сдельный заработок бригады? 8. В чем особенность оплаты труда руководителей?</li> <li>9. В чем суть грейдинговой системы оплаты труда?</li> <li>10. Какие категории населения относятся к занятым и незанятым?</li> <li>11. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.</li> <li>12. Что такое рынок труда?</li> <li>13. Каковы основные функции рынка труда?</li> <li>14. Что такое безработица? Назовите основные причины ее возникновения.</li> <li>15. Что характеризует показатель уровня безработицы?</li> <li>16. В чем сущность и специфика государственного регулирования занятости?</li> </ol>  |
| ПК-4.2                        | Владеет способами и приемами разработки системы оплаты и стимулирования труда | <p>Задача 1.</p> <p>Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.</p> <p>Задача 2.</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.</p> <p>Задача 3.<br/>Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. Продолжительность смены 8 часов.</p> <p>Задача 4.<br/>Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.</p> <p>Задача 5.<br/>Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда (ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%</p> <p>Задача 6.<br/>Рассчитать отпускные. Работник уходит в апреле 2024 года в очередной оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней. Заработок за расчетный период составляет 780 000 руб., период отработан полностью</p> <p>Задача 7.<br/>Рассчитать отпускные. Работник ушел в отпуск продолжительностью 28 дней. с 10.07.2025. В расчетном периоде с 15 по 17 августа 2025 г. он находился на больничном, с 22 по 30 ноября 2025 г. был в командировке. В расчетном периоде работнику начислена заработная плата в сумме 98 000 руб. без учета выплат по больничному листу и оплаты командировочных дней.</p> <p>Задача 8. Рассчитать отпускные Менеджер Афанасьев Н.П. уходит в отпуск с 16 июня 2024 года сроком на 31 календарный день. Начисленный заработок за расчетный период 280 000 руб. Расчетный период отработан не полностью: - с 15 по 20 июня работник находился в командировке; - с 28 августа по 10 сентября работник болел; - в октябре работнику предоставлялись 4 дополнительных дня по уходу за ребенком-инвалидом; - с 10 ноября по 10 декабря работник находился в основном отпуске.</p> <p>Задача 9. Рассчитать отпускные Заведующий складом Петренко Г.Л. работает в ООО «Сказка» с 21 октября 2024 года. Отпуск работнику предоставляется с 7 июля 2024 года сроком на 14 календарных дней. Расчетный период с 21 октября 2013 по 30 июня 2024 года. При этом с 17 по 21 марта работник находился в командировке, а с 20 мая по 3 июня болел. Начисленный заработок за расчетный период составил 180 000 руб. 24</p> <p>Задача 10. Рассчитать отпускные Отпуск - 28 календарных дней с 1 апреля 2024 год. Зарплата: по основным сдельным расценкам - 145761, премия за перевыполнение нормы выработки - 14136, доплата за работу в ночное время - 7870, оплата за выполнение государственных обязанностей - 745 (два дня), районные выплаты - 45458, материальная помощь - 3000.</p> <p>Задача 11. (работник отработал меньше 6 месяцев) Рассчитать отпускные Работник Принят на работу 21 августа 2024 года, увольняется по собственному желанию 15 декабря 2024. Заработок составил 61 000 руб.</p> <p>Задача 12. (работник отработал меньше 6 месяцев) Рассчитать отпускные Работник принят на работу 21 августа 2024 года, увольняется по собственному желанию 30 ноября 2024. Заработок составил 56 000 руб. Количество отработанных месяцев полных 3, с 21 ноября по 30 ноября отработано 10 дней – не считается, итого компенсация</p> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|--|---|---|
|  |   | <p>должна быть выплачена за 3 месяца работы. Задача 13.</p> <p>Сидорчук А. С. была временно нетрудоспособна с 1 по 13 февраля</p> <p>Страховой стаж работницы составляет 9 лет. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили: за 2022 год – 0 руб. (застрахованное лицо находилось в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет); за 2023 год – 150 000,00 руб. По заявлению застрахованного лица 2022 год заменен на 2021 год, выплаты за который составили 60 000 руб. Рассчитать больничные.</p> <p>14 Сидоров С. В. принят на работу в организацию с 1 февраля 2024 г. Страховой стаж на момент приема на работу 3 года. В 2022 и 2023 годах застрахованное лицо не имело заработка. С 14 по 22 марта работник был временно нетрудоспособен. Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая составляет 5554,00 руб. Рассчитать больничные.</p>   |
| <b>ПК-5 – Способен осуществлять бюджетирование расходов на персонал, а также планирование и контроль выполнения показателей по труду</b> |   |   |
| <b>Планирование и бюджетирование затрат на персонал</b>  |   |   |
| ПК-5.1   | Осуществляет деятельность по планированию и бюджетированию расходов на персонал | <p>Вопросы для подготовки к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Бюджет затрат на наем персонала.</li> <li>2 Бюджет затрат на высвобождение персонала.</li> <li>3 Бюджет затрат на использование персонала.</li> <li>4 Бюджет затрат на адаптацию персонала.</li> <li>5 Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда</li> <li>6 Бюджет затрат на оплату труда персонала</li> <li>7 Цели и виды бюджетов (основные, вспомогательные).</li> <li>8 Роль HR-бюджета в процессе формирования общего бюджета компании.</li> </ol> <p>Связь бюджета со стратегией компании</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9 Классификация затрат на персонал и принципы их распределения</li> <li>10 Процесс бюджетирования: этапы планирования и принципы формирования бюджетов</li> <li>11 Принципы составления бюджета: 'сверху вниз' и 'снизу вверх'.</li> <li>12 Показатели, влияющие на формирование HR-бюджета компании.</li> <li>13 Источники планирования затрат (внутренние и внешние).</li> <li>14 Структура HR-бюджета</li> <li>15 Фонд оплаты труда</li> <li>16 Положение об оплате труда.</li> <li>17 Премияльный фонд (премии, бонусы, опционы).</li> <li>18 Положение о премировании.</li> <li>19 Социальная программа (компенсации и льготы).</li> <li>20 Положение о компенсациях и льготах.</li> <li>21 Корпоративные мероприятия и праздники.</li> <li>22 Положения о корпоративных мероприятиях.</li> <li>23 План развития компании и план закрытия вакансий. (Договора с агентствами и т.п.).</li> <li>24 Подбор персонала.</li> <li>25 Обучение и развитие персонала.</li> <li>26 Положение об обучении и развитии персонала</li> <li>27 Кадровый резерв.</li> </ol> |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|--|--|---|
|  |  | 28 Положение о кадровом резерве.<br>29 Оценка персонала.<br>30 Изменение и корректировка бюджета (периодичность).<br>31 Контроль исполнения бюджета.<br>32 Методы оптимизации расходов на персонал.<br>33 Методы оценки эффективности, методология ROI.<br>34 Показатели и критерии эффективности.  |
| ПК-5.2   | Владеет способами и приемами планирования и контроля выполнения показателей по труду   | Практические задания:<br>1. Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице) см. в РПД,<br>2. Произвести анализ показателей по труду и заработной плате по торговому предприятию на основе следующих данных:   |
| <b>ПК-6 - Способен оценивать состояние производственных и управленческих бизнес- процессов и выявлять резервы роста производительности труда</b> |  |   |
| <b>Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов</b>   |  |   |
| ПК-6.1   | Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов | Теоретические вопросы:<br>16. По каким критериям формируется понятие «трудовые ресурсы общества»?<br>17. В чем отличия понятия «трудовые ресурсы общества» от понятия «трудовые ресурсы предприятия»<br>18. Назовите основные пути использования трудовых ресурсов<br>19. Дайте сравнительный анализ методов измерения производительности труда<br>20. Перечислите основные факторы роста производительности труда<br>21. Что понимается под резервами роста производительности труда?<br>22. Назовите основные типы классификаций резервов роста производительности труда<br>23. Назовите основные элементы управленческой деятельности<br>24. Дайте сравнительный анализ источников набора персонала<br>25. Дайте сравнительный анализ методов привлечения кандидатов<br>26. Дайте характеристику основных этапов отбора персонала<br>27. Для чего необходимо профессиональное обучение персонала?<br>28. В чем заключается управление трудовой адаптацией работников?<br>29. В чем заключается процесс управления мотивацией работников?<br>30. Назовите основные типы конфликтов и дайте их характеристику?<br>31. Каковы основные причины конфликтов? Дайте их подробный анализ.<br>32. Дайте характеристику способов управления конфликтами и основные стили поведения в конфликтных ситуациях.<br><br>Примерный перечень задач практических занятий:<br>Задание 1. Представьте себя в роли менеджера по персоналу или руководителя подразделения. Вам необходимо подобрать сотрудников на вакантные места. Для проведения этой процедуры Вы должны четко знать, какие качества, необходимы работнику той или иной профессии, а какие – противопоказаны.<br>В порядке тренинга сформулируйте рекомендуемые и не рекомендуемые качества представителей следующих профессий: менеджер по продажам, бухгалтер, экономист, программист, секретарь, продавец, официант, водитель |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>такси, руководитель группы, администратор торгового зала.<br/>         Можете предложить свой перечень профессий, которые Вам больше знакомы.<br/>         Задание 2. Составьте текст анкеты или интервью, которые помогли бы Вам при отборе персонала выяснить, обладает ли кандидат качествами, соответствующими особенностям должности, на которую он претендует.<br/>         Для того чтобы грамотно справиться с этим заданием выберите должность, особенности которой Вы хорошо знаете.<br/>         Задание 3. Разберитесь следующие ситуации, касающиеся вопросов управления трудовыми ресурсами предприятия.<br/>         Ситуация 1. Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними.<br/>         Как должен поступить руководитель ?<br/>         Ситуация 2. Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда Вы через два дня спрашиваете его об этом, он говорит: «Как раз с Вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос».<br/>         Каковы будут Ваши действия ?<br/>         Ситуация 3. Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:<br/>         - посетителей устраивает ассортимент;<br/>         посетители довольны качеством приготовления пищи;<br/>         - им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;<br/>         - но посетители не хотели бы приходить в это кафе в следующий раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, ругаются, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.<br/>         Какие действия должен произвести директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы ?<br/>         Ситуация 4. На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых коллег. Несмотря на старания, она не может пока трудиться так, как остальные члены бригады, и задерживает передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры.<br/>         Что должен предпринять менеджер ?<br/>         Ситуация 5. К Вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день, Вы спрашиваете его о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста.<br/>         Как бы Вы отреагировали на просьбу рабочего ?</p> <p>Примерный тест:<br/>         1. Какая из перечисленных позиций имеет отношение к макроэкономическим проблемам «Оценки эффективности использования трудовых ресурсов» а) формирование рынка труда;<br/>         б) организация труда на предприятии;<br/>         в) работа с кадрами организации?<br/>         2. Какая из перечисленных позиций не имеет отношения к микроэкономическим проблемам «Оценки эффективности использования трудовых ресурсов»<br/>         а) оптимизации численности персонала; б) регулирование занятости;<br/>         в) материальное стимулирование труда ?<br/>         3. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, а численность уменьшается на 3%</p> |

| <i>Код индикатора</i> | <i>Индикатор достижения компетенции</i> | <i>Оценочные средства</i>  |
|-----------------------|---|--|
|                       |   | <p>а) интенсивный; б) экстенсивный; в) интегральный ?</p> <p>4. О каком пути использовании трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства не меняется, численность также не меняется</p> <p>а) интенсивный; б) интегральный; в) экстенсивный ?</p> <p>5. Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов</p> <p>а) производительность труда; б) фондовооруженность;</p> <p>в) фондоотдача ?</p> <p>6. О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных и вспомогательных рабочих</p> <p>а) производственная трудоемкость; б) технологическая трудоемкость; в) трудоемкость управления ?</p> <p>7. Как изменится трудоемкость продукции при увеличении численности персонала</p> <p>а) снизится;</p> <p>б) повысится;</p> <p>в) не изменится ?</p> <p>8. Как изменится трудоемкость продукции при уменьшении численности персонала:</p> <p>а) снизится;</p> <p>б) повысится;</p> <p>в) не изменится ?</p> <p>9. Как изменяется цена товара «рабочая сила», если предложение превышает спрос</p> <p>а) увеличивается;</p> <p>б) уменьшается;</p> <p>в) останется прежней ?</p> <p>10. О какой модели рынка труда идет речь, когда существуют барьеры на пути поиска работы</p> <p>а) рынок труда при совершенной конкуренции; б) рынок труда при несовершенной конкуренции; в) внешний рынок ?</p> <p>11. Относятся ли к категории «занятые», лица проходящие военную службу а) относятся;</p> <p>б) не относятся;</p> <p>в) относятся частично ?</p> <p>12. К какой категории населения относятся домашние хозяйки а) экономически активное население;</p> <p>б) экономически неактивное население;</p> <p>в) безработные граждане ?</p> <p>13. О какой модели управления занятостью идет речь, когда создается большое количество рабочих мест в государственном секторе со средними условиями труда и его оплаты</p> <p>а) американская;</p> <p>б) скандинавская; в) европейская ?</p> <p>14. О какой модели управления занятостью идет речь, когда сокращается число занятых в связи с ростом производительности труда</p> <p>а) американская; б) скандинавская; в) европейская ?</p> <p>15. О каком виде безработицы идет речь, когда количество уволенных с одних фирм не совпадает с количеством принятых на работу в других фирмах</p> <p>а) структурная; б) скрытая;</p> <p>в) фрикционная ?</p> <p>16. Может ли считаться подходящей работа, предлагаемая службой занятости для гражданина не работающего более 3-х лет, если предполагаемый заработок на ней ниже среднего заработка по последнему месту работы</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>а) может;<br/> б) не может;<br/> в) может частично ?</p> <p>17. При каком источнике набора персонала существует возможность появления новых идей и методов<br/> а) внутренний;<br/> б) внешний;<br/> в) комбинированный ?</p> <p>18. О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник приспосабливается к нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе<br/> а) психофизиологическая;<br/> б) социально-психологическая; в) организационная ?</p> <p>19. Какие теории мотивации рассматривают в качестве основных мотивов потребности человека<br/> а) содержательные; б) процессуальные; в) интегрированные ?</p> <p>20. Какой из стилей разрешения конфликтов является наиболее эффективным а) конкуренция;<br/> б) компромисс;<br/> в) сотрудничество ?</p>  |
| ПК-6.2         | <p>Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации</p> | <p>Примерный перечень заданий и тестов для практических занятий</p> <p>Задание 1. Дайте сравнительный анализ различных моделей рынков труда при совершенной и несовершенной конкуренции. Выделите их достоинства и недостатки. Имеют ли место эти модели на рынке труда в России? Перечислите эти модели и назовите их характеристики. Далее дайте их анализ, руководствуясь следующим примером.</p> <p>Например. Существуют различные модели рынка труда. Модель монополии – это такая модель, при которой имеется один крупный показатель рабочей силы.</p> <p>Недостаток этой модели – фирма диктует свою ставку заработной платы, как правило, низкую, так как наемному работнику больше некому предложить свой трудотovar. При этом фирма максимизирует свою прибыль за счет сокращения затрат на оплату труда, у работодателя нет стимула улучшать организацию труда, условия труда, механизировать труд и т.д. В России эта модель имеет место в шахтерских поселках, закрытых городках военно-промышленного комплекса, населенных пунктах Дальнего Востока и пр.</p> <p>Задание 2. Сделайте небольшой доклад на тему: «Как найти свое место на рынке труда» по следующей схеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие рынка труда</li> <li>- работы организации</li> <li>- особенности трудотовара</li> <li>- механизм формирования цены на трудотovar</li> <li>- какие качества необходимы человеку, чтобы преуспеть на рынке труда</li> <li>- по каким критериям следует выбирать профессию</li> <li>- как следует относиться к переобучению</li> </ul> <p>Задание 3. Дайте сравнительный анализ рынка труда в России и в странах с развитой рыночной экономикой по схеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- особенности рынка труда в России, не присущие развитым странам - какие модели рынка труда присущи России</li> <li>- какие перспективы дальнейшего развития российского рынка труда</li> </ul> <p>Тест 2.</p> <p>О каком понятии идет речь, когда учитываются возрастные ограничения а) трудовые ресурсы общества;</p> |

| Код индикатора                                       | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|--|--|--|
|  |  | <p>б) трудовой потенциал общества;<br/> в) трудовые ресурсы предприятия ?<br/> О каком пути использования трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства увеличивается на 5%, а численность персонала возрастает на 3 %:<br/> а) интенсивный; б) экстенсивный; в) интегральный ?<br/> О каком виде трудоемкости идет речь, когда учитываются затраты труда основных рабочих:<br/> а) производственная трудоемкость; б) технологическая трудоемкость; в) полная трудоемкость ?<br/> К какой категории населения не относятся работающие пенсионеры а) трудовые ресурсы предприятия;<br/> б) трудовые ресурсы общества;<br/> в) трудовой потенциал общества ?<br/> Какой из методов измерения производительности труда не отражает ее действительных изменений<br/> а) натуральный;<br/> б) трудовой;<br/> в) стоимостной ?<br/> Тест 2.<br/> Как изменяется цена товара «рабочая сила» при превышении спроса над предложением<br/> а) увеличивается; б) уменьшается; в) не изменится ?<br/> О какой модели рынка труда идет речь в случае, когда ни предприниматели, ни рабочие не имеют возможности влиять на ставку заработной платы<br/> а) рынок труда при совершенной конкуренции; б) рынок труда при несовершенной конкуренции; в) внутренний рынок ?<br/> О какой модели рынка труда идет речь, когда количество работающих на данной фирме составляет основную часть занятых конкретным видом труда<br/> а) монополия;<br/> б) монополия;<br/> в) двусторонняя монополия ?<br/> Какой из типов рынков труда в большей степени обуславливает безработицу а) внутренний;<br/> б) внешний;<br/> в) комбинированный ?<br/> Имеют ли место факты монополии на рынке труда в России а) имеют;<br/> б) не имеют;<br/> в) имеют частично ?</p> |
| <b>Оценка эффективности деятельности предприятия</b> |  |  |
| ПК-6.1   | Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов | <p>Перечень тем для подготовки к экзамену по дисциплине «Оценка эффективности деятельности предприятия»:<br/> 1. Что понимается под предметом экономического анализа. 2. Что входит в содержание экономического анализа.<br/> 3. Какая цель проведения анализа.<br/> 4. Дайте определение факторов, их разновидности.<br/> 5. Что такое резервы и их классификация.<br/> 6. Что является основой проведения анализа.<br/> 7. Сущность управленческого анализа, его особенности.<br/> 8. Сущность финансового анализа, его роль.<br/> 9. Значение оперативного анализа в рыночной экономике.</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>10. Роль текущего, итогового, перспективного анализа.<br/> 11. Назовите виды анализа по аспектам исследования.<br/> 12. Особенности проведения ФСА, маржинального анализа.<br/> 13. Что такое экономическая информация.<br/> 14. Виды экономической информации, особенности применения.<br/> 15. Система показателей, используемых в анализе.</p>   |
| ПК-6.2         | <p>Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации</p> | <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>№1 Продукция предприятия N пользуется большим спросом и это дает возможность руководству рассмотреть проект увеличения производительности предприятия за счет выпуска новой продукции уже через месяц. С этой целью необходимо следующее:</p> <p>Дополнительные затраты на приобретение линии стоимостью = 425 тыс. долл. Увеличение оборотного капитала на 94 тыс.долл.</p> <p>Увеличение эксплуатационных затрат:</p> <p>а) расходы на оплату труда персонала в первый год = 116 тыс. долл. и в дальнейшем будут увеличиваться на 10 тыс. долл. ежегодно;</p> <p>б) приобретение исходного сырья для дополнительного выпуска = 137 тыс. долл. и в дальнейшем будут увеличиваться по 3 тыс. долл. на каждую 1 тыс. дополнительной продукции;</p> <p>1. Цена реализации продукции в 1-й год 30 долл. за единицу и будет ежегодно увеличиваться на 1,5долл. 2. Амортизация производится равными долями в течение всего срока службы оборудования. Через 7 лет рыночная стоимость оборудования составит 14% от его первоначальной стоимости.</p> <p>3. Затраты на ликвидацию через 7 лет составят 10% от рыночной стоимости оборудования.</p> <p>4. Для приобретения оборудования необходимо взять долгосрочный кредит, равный стоимости оборудования, под 13% годовых сроком на 5 лет. Возврат основной суммы осуществляется, начиная со второго года (платежи в конце года) равными платежами.</p> <p>5. Норма дохода на капитал 30%. Налог на прибыль 20%. Ставка процента (i) равна 21 % и рассчитывается по формуле: <math>i = a + b + c</math>,<br/> где a – размер валютного депозита;<br/> b – уровень риска данного проекта;<br/> c – уровень инфляции на валютном рынке.</p> <p>2. Увеличение оборотного капитала на 94 тыс.долл.</p> <p>3. Увеличение эксплуатационных затрат:</p> <p>а) расходы на оплату труда персонала в первый год = 116 тыс. долл. и в дальнейшем будут увеличиваться на 10 тыс. долл. ежегодно;</p> <p>б) приобретение исходного сырья для дополнительного выпуска = 137 тыс. долл. и в дальнейшем будут увеличиваться по 3 тыс. долл. на каждую 1 тыс. дополнительной продукции; в) другие дополнительные ежегодные затраты составят 40 тыс. долл.</p> <p>4. Объем реализации новой продукции по годам составит (тыс.шт.):</p> <p>5. Цена реализации продукции в 1-й год 30 долл. за единицу и будет ежегодно увеличиваться на 1,5долл. 6. Амортизация производится равными долями в течение всего срока службы оборудования. Через 7 лет рыночная стоимость оборудования составит 14% от его первоначальной стоимости.</p> <p>7. Затраты на ликвидацию через 7 лет составят 10% от рыночной стоимости оборудования.</p> <p>8. Для приобретения оборудования необходимо взять долгосрочный кредит, равный стоимости оборудования, под</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>13% годовых сроком на 5 лет. Возврат основной суммы осуществляется, начиная со второго года (платежи в конце года) равными платежами.</p> <p>9. Норма дохода на капитал 30%. Налог на прибыль 20%. Ставка процента (i) равна 21% и рассчитывается по формуле:<br/> <math>i = a + b + c</math>,<br/> где a – размер валютного депозита;<br/> b – уровень риска данного проекта;<br/> c – уровень инфляции на валютном рынке.<br/> <math>i = 10 + 3 + 8</math> (по условию).</p> <p>10. В качестве проверяемых на риск факторов выбираются:<br/> а) дополнительное увеличение базовых объемов продукции на 1% ежегодно, начиная со второго года; б) увеличение проектируемого уровня инфляции до 12%;<br/> в) рост величины дополнительных ежегодных затрат на 40 тыс. долл.</p> <p>Определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чистую ликвидационную стоимость оборудования.</li> <li>2. Эффект от инвестиционной, операционной и финансовой деятельности.</li> <li>3. Поток реальных денег.</li> <li>4. Сальдо реальных денег.</li> <li>5. Сальдо накопленных реальных денег.</li> <li>6. Основные показатели эффективности проекта:<br/> а) чистый приведенный доход;<br/> б) индекс доходности;<br/> в) внутреннюю норму доходности.</li> <li>7. Сделать выводы о возможности реализации проекта и разработать предложения по повышению его эффективности.</li> </ol> <p>№2</p> <p>Требуется оценить эффективность инвестиционного проекта. Рассчитать показатели эффективности инвестиционного проекта (индекс рентабельности PI, NPV, IRR, DPP), сделать вывод о целесообразности его реализации. Акционерное общество рассматривает возможность приобретения технологической линии по производству продукции в кредит. Условия договора кредита:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стоимость приобретаемого имущества составляет 15 млн руб</li> <li>• срок полезного использования оборудования 5 лет</li> <li>• срок договора 3 года, плата 16% годовых</li> <li>• амортизация начисляется линейным способом</li> <li>• размер ставки НДС 18%, налог на прибыль 20%</li> <li>• ставка рефинансирования ЦБ РФ 8%</li> </ul> <p>После запуска в эксплуатацию оборудования выручка от реализации продукции (с НДС) составляет 19500 тыс. руб./год., а текущие затраты без учета платы по кредиту - 4,5 млн. руб./год.</p> <p>В результате проведенных организационно-технических мероприятий в цехе 1. затраты на топливо снизятся на 5%.<br/> 2. годовой объем производства увеличится на 15%.</p> <p>Годовой объем производства до реконструкции - 2,5 млн. т. Определить:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. полную себестоимость 1 т продукции до реконструкции;</li> <li>2. полную себестоимость 1 т продукции после реконструкции;</li> <li>3. годовой экономический эффект от изменения себестоимости.</li> </ol> |

| Код индикатора               | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|------------------------------|---|--|
| <b>Бережливое управление</b> |   |  |
| ПК-6.1                       | Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов                              | <p>Определить производительность труда рабочих, работающих на предприятии, если известно, что объем товарной продукции составляет 2950 тысяч д.ед., а численность рабочих равна 58 человек.</p> <p>2. Трудоемкость изделия снизилась на 15%. Определить, как изменится производительность труда.</p> <p>3. В результате внедрения технологии бережливого производства нормы времени рабочих в компании-производителе газированных напитков были снижены на 11%. Определите, насколько должна повыситься производительность труда персонала.</p> <p>4. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2014 году составил 4,0 %, а в 2015 году запланирован на уровне 3% в (%)</p> <p>5. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.</p> <p>6. Понятие производительности труда</p> <p>7. . Показатели производительности труда</p> <p>8. Методы измерения производительности труда</p> <p>9. Факторы роста производительности труда</p> <p>10.Что выясняют в процессе анализа производительности труда?</p> <p>11.Назовите резервы и причины роста производительности труда, выявляемые в процессе анализа. 12.Объясните с помощью примеров, каким образом воздействуют на производительность труда изменения в распределении ресурсов.</p> <p>13.Каковы резервы повышения производительности труда в России?</p> <p>14.Какова роль производительности труда в экономическом росте?</p> |
| ПК-6.2                       | Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации | <p>1. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)</p> <p>а) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;</p> <p>б) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;</p> <p>в) общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.</p> <p>2. Производительность труда не характеризует:</p> <p>а) объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени;</p> <p>б) объем выпущенной продукции в расчете на одного работника;</p> <p>в) объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;</p> <p>г) объем выпущенной продукции на единицу производственной площади</p> <p>3. Выберите правильный ответ. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется..</p> <p>1. Эффективность</p> <p>2. Рентабельность</p> <p>3. Производительность</p> <p>4. Все ответы верны</p> <p>4. Выберите правильный ответ. Повышение производительности труда ...</p> <p>1. Способствует повышению жизненного уровня населения</p> <p>2. Приводит к росту реальных доходов населения</p>   |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>3. Все ответы верны</p> <p>4. Повышает эффективность деятельности предприятий</p> <p>5. Повышает эффективность отраслей</p> <p>6. Верно только 1, 3 и 4.</p> <p>5. Выберите правильный ответ. Увеличение производительности труда означает:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Снижение доли затрат живого труда в единице продукции</li> <li>2. Увеличение доли овеществленного труда в единице продукции</li> <li>3. Снижение общей суммы труда в единице продукции</li> <li>4. Верно только 1 и 2</li> <li>5. Верно всё</li> </ol> <p>6. Выберите правильный ответ. Интенсивность труда ....</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени.</li> <li>2. Определяет физические нагрузки в процессе труда</li> <li>3. Определяет степень нервного напряжения при выполнении работ</li> <li>4. Определяет темп работы</li> <li>5. Определяет монотонность труда, условия труда</li> <li>6. Верно всё</li> <li>7. Верно только 1 и 2</li> </ol> <p>7. Выберите правильный ответ. Напряжённость труда при равной интенсивности может быть</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Одинаковой</li> <li>2. Различной</li> <li>3. Верно всё</li> </ol> <p>8. Выберите правильный ответ. На динамику производительности труда оказывают влияние следующие факторы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организация труда</li> <li>2. экономия (перерасход) рабочего времени</li> <li>3. материально-техническое снабжение</li> <li>4. система мотивации работников</li> <li>5. природно-климатические условия</li> </ol> <p>9. Выберите правильный ответ. Рентабельность продукции определяется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) отношением балансовой прибыли к объёму реализованной продукции;</li> <li>б) отношением прибыли от реализации к выручке от реализации (без НДС и акциза);</li> <li>в) отношением балансовой прибыли к средней стоимости имущества предприятия;</li> <li>г) отношением балансовой прибыли к средней стоимости основных фондов и материальных оборотных средств.</li> </ol> <p>10. Выберите правильный ответ. Прибыль характеризует:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) эффективность производства;</li> <li>б) экономический эффект, полученный в результате деятельности предприятия;</li> <li>в) результат от реализации продукции.</li> </ol> <p>11. Выберите правильный ответ. При внедрении процессного подхода для целей управления:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Должна быть создана система показателей для управления бизнес-процессами по всей системе процессов</li> <li>2. Должны быть определены КРІ для сквозных бизнес-процессов</li> <li>3. Должны быть установлены цели развития организации в целом</li> </ol> <p>12. При внедрении процессного подхода, для целей управления должны быть:</p> |

| Код индикатора                                 | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства  |
|--|--|---|
|  |  | <p>1. Разработаны должностные инструкции руководителей.</p> <p>2. Разработаны и внедрены регламенты деятельности руководителей всех уровней по непрерывному улучшению процессов на основе цикла PDCA.</p> <p>3. Разработаны KPI по каждому процессу.</p> <p>4. Созданы формы управленческой отчетности по всем бизнес-процессам.</p> <p>13. Основой принятия управленческого решения являются.....комплексность подходов.</p> <p>14. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется: -----производительность</p> <p>15. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:</p> <p>а) да</p> <p>б) нет</p> <p>в) крайне редко</p> <p>16. Рост производительности труда означает повышение его результативности, так ли это:</p> <p>а) нет</p> <p>б) в редких случаях</p> <p>в) да</p> <p>17. К интенсивному фактору роста объемов производства относится:</p> <p>а) рост количества работающих</p> <p>б) рост трудоемкости изготовления</p> <p>в) рост производительности труда</p> <p>18. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:</p> <p>а) интенсивный путь</p> <p>б) экстенсивный путь</p> <p>в) совершенствование организации производства</p> <p>19. К внешним факторам, влияющим на производительность труда относятся:</p> <p>а) общеэкономические</p> <p>б) узкоэкономические</p> <p>в) специализированные</p> <p>20. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:</p> <p>а) экономических, психофизиологических, коллективных</p> <p>б) экономических, психофизиологических, социальных</p> <p>в) экономических, психофизиологических, организационных</p> |
| <b>Управление организационными изменениями</b> |  |   |
| ПК-6.1   | Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов | <p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <p>1. Сущность организационных изменений</p> <p>2. Особенности организационных структур</p> <p>3. Взаимодействие системы управления изменениями с общей системой управления предприятием</p> <p>4. Условия и причины организационных изменений.</p> <p>5. Характеристика видов организационных изменений.</p> <p>6. Характеристика основных объектов организационных изменений.</p> <p>7. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях.</p> <p>8. Концепция развития малыми шагами Минцберга и Куина.</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции   | Оценочные средства   |
|----------------|--|--|
|                |  | <p>9. Этапы изменений в модели конгруэнтности организационного поведения Надлера</p> <p>10. Модель жизненного цикла организации Адизеса.</p> <p>11. Развитие организации в рамках концепции Грейнера.</p> <p>12. Характеристика основных типов организационных изменений.</p> <p>13. Основные компоненты процесса преобразований (McKinsey).</p> <p>14. Важнейшие компоненты организационных изменений.</p> <p>15. Структурные и личностные ориентиры организационных изменений в теории Е и теории О.</p> <p>16. Основные этапы организационных изменений в моделях Левина и Грейнера</p> <p>17. Проблемы контроля, сопротивления и власти в организационных изменениях.</p> <p>18. Решение проблемы власти в ходе структурных реформ.</p> <p>19. Причины сопротивления изменениям.</p> <p>20. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.</p> <p>21. Достоинства и недостатки различных методов преодоления сопротивления.</p> <p>22. Сущность и элементы организационной культуры</p> <p>23. Функции организационной культуры.</p> <p>24. Типы организационной культуры.</p> <p>25. Диагностика организационной культуры</p> <p>26. Уровни организационной культуры по Шайну.</p> <p>27. Реструктуризация</p> <p>28. Реинжиниринг</p> <p>29. Развивающая организация</p> <p>30. Тотальное управление качеством</p>   |
| ПК-6.2         | <p>Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации</p> | <p>Примерные практические задания:</p> <p>1. Представить примеры процесса реструктуризации реально существующих российских или зарубежных компаний, проанализировать их сущность, этапы и методы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям.</p> <p>2. Задача «Делегирование функций»</p> <p>Описание ситуации и постановка задачи</p> <p>До настоящего времени начальник отдела маркетинга самостоятельно составлял отчеты и аналитические справки по текущей работе отдела для руководства организации. В связи с ростом объема решаемых задач затраты на выполнение этих работ многократно возросли. В отделе имеются сотрудники, хорошо зарекомендовавшие себя при решении менее важных задач. Они могли бы частично освободить начальника отдела, взяв на себя составление отдельных отчетов и справок.</p> <p>Как должен поступить начальник отдела?</p> <p>Возможные варианты ответов:</p> <p>1. Начальник отдела дает сотруднику конкретное поручение, не разъяснив ему отдельных положений и позиций. По мнению руководителя, это не является необходимым для успешного решения поставленной задачи, так как он предполагает осуществлять оперативный контроль, чтобы убедиться в успешном ходе работы. В процессе выполнения работы сотруднику разрешается получать необходимую информацию и обсуждать возникающие вопросы с заинтересованными лицами только с санкции начальника отдела.</p> <p>2. Начальник отдела поручает нескольким сотрудникам составление отчетов и аналитических справок по текущей работе, не уточнив точно их полномочий. В этой ситуации начальник отдела оставляет за собой принятие</p> |

| <i>Код индикатора</i> | <i>Индикатор достижения компетенции</i> | <i>Оценочные средства</i>  |
|-----------------------|---|--|
|                       |   | <p>окончательного решения.</p> <p>3. Начальник отдела объясняет сотруднику важность своевременного и качественного решения поручаемой ему задачи, обосновывая при этом цель и необходимость ее решения. Одновременно сотрудник наделяется необходимыми полномочиями и ответственностью для самостоятельного решения поставленной задачи. До сведения других сотрудников отдела доводится информация о полномочиях, передаваемых исполнителю. В правильности своего выбора начальник отдела убеждается только после завершения выполнения исполнителем порученной ему работы.</p> <p>№3 Проанализировать степень применения в исследуемом предприятии традиционных и современных методов управления изменениями. Разработать предложения по применению методов управления изменениями в практической деятельности исследуемого предприятия.</p> <p>№ 4 Разработать рекомендации по обеспечению организационного развития предприятия. Сформулировать концепцию организационного развития для исследуемого предприятия.</p> <p>№ 5 Разработать проект реинжиниринга бизнес-процессов для исследуемого предприятия. Спрогнозировать последствия реализации разработанного проекта для предприятия. № 4 Охарактеризовать формы стратегических изменений, которые имеют место в практической деятельности исследуемого предприятия.</p> <p>№ 6 Охарактеризовать общую стратегию, которую использует исследуемое предприятие, и обосновать целесообразность (или нецелесообразность) ее изменения. Разработать рекомендации по осуществл</p> <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>1. Задача «Выбор стратегии управления персоналом»</p> <p>Из общей теории стратегического управления известно, что существует несколько типов, или вариантов, стратегий организации. Это, в частности, стратегии: предпринимательства, динамического роста, максимизации прибыли, выживания, ликвидации. Известно также, что стратегия управления персоналом обусловлена общей стратегией организации. Вместе с тем стратегия управления персоналом не может не отражать существенных особенностей реализации данной функции, обусловленных общей, человеческой природой объекта и субъекта управления, и вытекающих отсюда ее составных элементов. Таких, в частности, как кадровая политика, подбор и найм персонала, профессиональная и социально-психологическая адаптация вновь принятых работников, оценка, стимулирование и мотивация, развитие (включающее обучение, профессиональное и карьерное продвижение), социальное обеспечение и защита работников, высвобождение, правовое и информационное обеспечение функционирования системы управления персоналом. Постановка задачи</p> <p>Располагая основными характеристиками стратегии организации, следует сформулировать основные элементы стратегии управления персоналом. Однако обе эти стратегии не являются обособленными, автономными в содержательном плане. Стратегия управления персоналом реализуется службой управления персоналом и линейными руководителями как органичная часть общей стратегии организации. Стратегия организации и стратегия управления персоналом разрабатываются как единое целое, поэтому специалисты службы управления персоналом вовлечены в разработку стратегии организации. Ведь именно персоналу предстоит, во-первых, реализовать ту или иную стратегию организации по всем ее составляющим, во-вторых, испытать обоснованность и продуктивность избранной стратегии на себе. Используя описания названных стратегий и составных элементов технологии управления персоналом, охарактеризуйте соответствующие стратегии управления персоналом.</p> <p>Методические указания</p> <p>На решение задачи отводится 40-50 мин. Задача решается группами по 3-4. Группам раздаются таблицы, аналогичные табл. 1, с заполненными двумя левыми столбцами, в которых содержатся название и краткое описание характерных черт стратегий организации, и незаполненным правым столбцом. После ознакомления с содержанием таблицы студентам предлагается заполнить свободные ячейки правого столбца теми характеристиками стратегии</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства   |
|----------------|----------------------------------|--|
|                |                                  | <p>управления персоналом, которые, на их взгляд, соответствуют данной стратегии организации. После выполнения этого задания всеми группами каждая из них докладывает о результатах своей работы, которые вместе с преподавателем обсуждаются всеми группами и при необходимости дополняются и корректируются.</p> <p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>1. Задача «Выбор стратегии управления персоналом»</p> <p>Из общей теории стратегического управления известно, что существует несколько типов, или вариантов, стратегий организации. Это, в частности, стратегии: предпринимательства, динамического роста, максимизации прибыли, выживания, ликвидации. Известно также, что стратегия управления персоналом обусловлена общей стратегией организации. Вместе с тем стратегия управления персоналом не может не отражать существенных особенностей реализации данной функции, обусловленных общей, человеческой природой объекта и субъекта управления, и вытекающих отсюда ее составных элементов. Таких, в частности, как кадровая политика, подбор и наем персонала, профессиональная и социально-психологическая адаптация вновь принятых работников, оценка, стимулирование и мотивация, развитие (включающее обучение, профессиональное и карьерное продвижение), социальное обеспечение и защита работников, высвобождение, правовое и информационное обеспечение функционирования системы управления персоналом. Постановка задачи</p> <p>Располагая основными характеристиками стратегии организации, следует сформулировать основные элементы стратегии управления персоналом. Однако обе эти стратегии не являются обособленными, автономными в содержательном плане. Стратегия управления персоналом реализуется службой управления персоналом и линейными руководителями как органичная часть общей стратегии организации. Стратегия организации и стратегия управления персоналом разрабатываются как единое целое, поэтому специалисты службы управления персоналом вовлечены в разработку стратегии организации. Ведь именно персоналу предстоит, во-первых, реализовать ту или иную стратегию организации по всем ее составляющим, во-вторых, испытать обоснованность и продуктивность избранной стратегии на себе. Используя описания названных стратегий и составных элементов технологии управления персоналом, охарактеризуйте соответствующие стратегии управления персоналом.</p> <p>Методические указания</p> <p>На решение задачи отводится 40-50 мин. Задача решается группами по 3-4. Группам раздаются таблицы, аналогичные табл. 1, с заполненными двумя левыми столбцами, в которых содержатся название и краткое описание характерных черт стратегий организации, и незаполненным правым столбцом. После ознакомления с содержанием таблицы студентам предлагается заполнить свободные ячейки правого столбца теми характеристиками стратегии управления персоналом, которые, на их взгляд, соответствуют данной стратегии организации. После выполнения этого задания всеми группами каждая из них докладывает о результатах своей работы, которые вместе с преподавателем обсуждаются всеми группами и при необходимости дополняются и корректируются.</p> <p>В научно-производственной компании «Резонанс» (ОООНПК «Резонанс») возникли сложности с качеством разрабатываемой техники, её конкурентоспособностью и сбытом на рынке высоко-технологичной продукции. Это повлекло за собой ухудшение экономического положения компании, снижение заработка в, уходящих сотрудников. Руководство компании пришло к выводу, что необходима серьезная реорганизация с учетом изменившихся задач, стоящих перед ОООНПК «Резонанс». Было решено проанализировать степень соответствия структуры компании её задачам с целью обосновать направления реорганизации. Для этого специалистами в области менеджмента были проведены опросы заинтересованных лиц и сформирован перечень функций, которые должны выполняться для успешной работы компании.</p> <p>ОООНПК «Резонанс» занимается созданием технологического оборудования для автоматизации производственных</p> |

| Код индикатора                                | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|---|---|--|
|   |   | <p>процессов. В основе создаваемой техники резонансные явления. Компания известна рядом серьезных научно-технических достижений, но многие из них остались невостребованными по причинам, не зависящим от уровня их качества. В стране компания является монополистом в области создания такой техники.</p> <p>Задание</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать соответствие существующей структуры компании сформулированным функциям. Выявить организационно необеспеченные функции. Предложить направления совершенствования организационной структуры в рамках той численности, которая имеется на момент анализа. Допустимое сокращение численности основных отделов без утраты научного потенциала—15%.</li> <li>2. Составить новый вариант структурной схемы компании и вновь создаваемых служб («пугало»).</li> </ol>  |
| <b>Планирование и анализ бизнес-процессов</b> |   |  |
| ПК-6.1  | Владеет способами и приемами оценки состояния производственных (технологических) процессов и управленческих бизнес-процессов                              | <p>Функциональный и процессный подходы к управлению организацией.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эволюция подходов к управлению организацией.</li> <li>2. Понятие и сущность процесса. Владелец процесса.</li> <li>3. Входы и выходы бизнес-процессов. Потребители процессов. Ресурсы бизнес-процесса.</li> <li>4. Классификация бизнес-процессов. Первичные процессы. Вспомогательные процессы</li> </ol> <p>Развивающиеся процессы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Показатели эффективности и результативности процесса.</li> <li>6. Принципы управления бизнес-процессами. Этапы построения системы управления процессами.</li> <li>7. Функции системы управления процессами. Цикл управления.</li> <li>8. Сегментирование деятельности организации на систему процессов.</li> <li>9. Понятие и принципы моделирования бизнес-процессов. Цели моделирования бизнес-процессов.</li> <li>10. Оптимизация бизнес-процессов организации. Модели процессов "как есть" и "как должно быть".</li> <li>11. История развития методологий моделирования бизнес-процессов. Методологии серии IDEFO</li> </ol> <p>Методология ARIS (архитектура интегрированных информационных систем). Методология UM (универсальный язык моделирования). Методологий компаний Oracle, Vaan.</p> |
| ПК-6.2  | Осуществляет деятельность по выявлению резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации | <p>Практические задания:</p> <p>№ 1 Определить и описать бизнес-процессы на примере конкретной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> основные бизнес-процессы;</li> <li>• <input type="checkbox"/> процессы сопровождения бизнеса;</li> <li>• <input type="checkbox"/> вспомогательные процессы</li> </ul> <p>Определить характеристики бизнес-процессов на примере конкретной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> стоимость</li> <li>• <input type="checkbox"/> длительность (скорость реализации бизнес-процесса)</li> <li>• <input type="checkbox"/> степень удовлетворённости клиента (качество продукта)</li> </ul> <p>№ 2 Провести проблемную диагностику бизнес-процессов на примере конкретной организации, выявить проблемы, например,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая длительность (скорость реализации бизнес-процесса) за счет увеличенного времени в производственных запасах и транспортировке; хранения после обработки;</li> <li>- недостаточная прозрачность бизнес-процессов, сложность их отслеживания;</li> <li>- дублирование данных и низкое качество информации;</li> <li>- низкая эффективность логистики и дистрибуции;</li> </ul>                           |

| Код индикатора   | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства   |
|--|---|--|
|  |   | <p>- недостаточная координация между отделами, приводящая к увеличению затрат;<br/> - низкая степень удовлетворённости клиента<br/> № 3 Оценить бизнес-процессы на примере конкретной организации с точки зрения потенциала изменений. В соответствии с этим распределить бизнес-процессы по группам:<br/> 1) имеющие большие возможности улучшения; 2) процессы со средними возможностями;<br/> 3) процессы с небольшими резервами улучшения<br/> № 4 Выполнить оценку процессов на примере конкретной организации с точки зрения времени выполнения операций с использованием инструмента TBM (time-based management)<br/> № 5 Составить графическую схему одного из основных бизнес-процессов на примере конкретной организации. Определить скорость реализации бизнес-процесса и степень удовлетворённости потребителя<br/> № 6 Разработать мероприятия по информированию сотрудников и созданию мотивации к изменениям, переобучению в результате совершенствования/формирования нового бизнес-процесса</p> |
| <b>ПК-7 Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику</b> |   |  |
| <b>Организационная культура</b>  |   |  |
| ПК-7.1   | Владеет способами и приемами разработки корпоративных социальных программ   | <p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепции организационной культуры.</li> <li>2. Типы организационных культур, их сравнительный анализ.</li> <li>3. Субкультуры в организационной культуре предприятия.</li> <li>4. Теоретические модели организационной культуры.</li> <li>5. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</li> <li>6. Задачи менеджмента в 21 веке и организационная культура.</li> <li>7. Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия.</li> <li>8. Миссии и девизы компании.</li> <li>9. Коммуникативное единство организации.</li> <li>10. Имидж организации и его формирование</li> <li>11. Репутация в компании: сущность, формирование, управление.</li> <li>12. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.</li> </ol> <p>Особенности организационной культуры российских предприятий.</p>   |
| ПК-7.2   | Проводит оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики | <p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие эффективности деятельности организации; психологическая эффективность.</li> <li>2. Разработка типологии корпоративных культур Камерона-Куина.</li> <li>3. Концепция организационной эффективности Денисона-Фея.</li> <li>4. Концепции организационного богатства и заинтересованных сторон.</li> <li>5. Эволюция термина корпоративная культура.</li> <li>6. Социально-психологический климат организации.</li> <li>7. Сравнительный анализ корпоративной культуры и социально- психологического климата организации.</li> <li>8. Модель кросс-культурного анализа корпоративных культур Г. Хофштеде</li> </ol> <p>Обзор наиболее распространенных типологий корпоративных культур</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>Рассмотрите ситуации и выполните задания.</p>  |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>1. Вы осознаете, что делегирование полномочий имеет фундаментальное значение для управления организацией. Вы практикуете передачу заданий и полномочий на нижестоящие уровни управления, но чаще всего встречаете явное или скрытое сопротивление. К тому же значительная часть ваших заместителей и других работников управленческого состава не хотят и не умеют делегировать полномочия. И хотя все работают много и к своей работе относятся ответственно, текущие дела и повседневные проблемы заслоняют главные вопросы и стратегические задачи, что не позволяет организации достигать желаемых результатов. Определите возможные причины такой ситуации и возможные пути её разрешения.</p> <p>2. Директор столичной аптеки Анна Владимировна перед уходом в отпуск поставила перед своим заместителем две задачи. Ничего сложного:</p> <p>а) сделать косметический ремонт в её (директора) кабинете. За полгода до этого в квартире, расположенной этажом выше, лопнула батарея и теперь потолок и стены помещения выглядят не лучшим образом.</p> <p>б) подобрать еще одного провизора.</p> <p>Указания давались впопыхах, по телефону, чуть ли не из самолета. Анна Владимировна мысленно была уже в отпуске, на берегу моря. Да, признаться, и идей насчет нового дизайна кабинета у нее не было: самое главное, чтобы было чистенько. А задачу относительно найма еще одного провизора она озвучила вообще без особой надежды на успех: маловероятно, что за две недели можно найти подходящего сотрудника. Вернувшись, директор обнаружила, что поставленные задачи выполнены, но совершенно не так, как требовалось. Не понравилось все: от фактуры подвесных потолков и цвета краски, которой заново были выкрашены стены, до выражения лица новенькой девочки-провизора. Хорошо отдохнувшая Анна Владимировна обрушила на заместителя громы и молнии. Ремонт пришлось делать еще раз, новая работница через некоторое время была уволена «по собственному желанию».</p> <p>Какие условия успешного делегирования не были соблюдены? Как нужно было действовать директору аптеки в данной ситуации?</p> <p><b>Задание.</b> Опишите свою хозяйственную организацию (предприятие), отвечая на следующие вопросы:<br/>Для чего вы создаете свою хозяйственную организацию?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каким будет ваше предприятие по целям создания и функционирования.</li> </ol> <p>По форме собственности?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. К какой сфере деятельности и отрасли экономики относится предприятие?</li> <li>4. Каким будет ваше предприятие по размерам? Обоснуйте, почему вы отнесли его именно к этой группе?</li> <li>5. Каким будет режим работы предприятия?</li> <li>6. Какие виды ресурсов (материалы, финансы, технологии, трудовые ресурсы) вам потребуются?</li> <li>7. Кто ваши поставщики и что они будут вам поставлять?</li> <li>8. Какие у вас имеются конкуренты, где они находятся? Приведите их характеристику, сильные и слабые стороны их работы. Как бы вы определили своих основных покупателей (жители микрорайона, города, региона, возрастные группы, пол, социальный уровень).</li> </ol> <p>9. Каков тип организационной структуры характерен для вашего предприятия? Какими достоинствами и недостатками обладает ваша ОСУ? Вычертите ее схему.</p> <p><b>Задание.</b><br/>завод по производству легковых автомобилей;<br/>коммерческий банк;<br/>горнолыжный центр;</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>туристическое агентство.</p> <p>Для каждой организации определите внутреннюю среду: миссию, цели и задачи, используемые технологии, персонал, структуру. Составляющие элементы внутренней среды раскройте в табл. 1. Обозначьте схематично взаимосвязи элементов внутренней среды. Обоснуйте перед аудиторией свой вариант.</p> <p>Рассмотрите перечисленные ниже организации с позиций системного подхода:<br/> <i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p><b>Задание 1.</b> Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования сильной корпоративной культуры предприятия.</p> <p>1) Одна компьютерная компания разработала и внедрила символ красных пуговиц. Эти пуговицы должны были носить те работники, которые не соблюдали график выполнения поставленных задач по выпуску компьютеров, но в то же самое время их работа имела существенное значение для компании. Красные пуговицы символизировали серьезность ситуации, и считалось, что все работники этой компании станут оказывать помощь тем людям, кто носит эти красные пуговицы.</p> <p>2) Стены офиса одного московского издательского дома украшены картинами современных российских художников. При этом картины тематически никак не связаны с бизнесом компании, а скорее отражают корпоративную культуру, объединяющую сотрудников и отличную от других культур, т.е. культуру, в которой общечеловеческие ценности помогают успешной работе. Такие произведения обращают на себя внимание сотрудников и гостей, а также создают особую творческую атмосферу.</p> <p>3) На заседаниях в японских компаниях не принято повышать голос. На поступающее предложение все мирно кивают, процесс обсуждения идет гладко и даже скучно. В этом проявляется древняя японская традиция земледелия «нэмаваси»: перед тем как пересадить дерево, вокруг него длительное время перекапывают почву, пока не вырастит мощный корень. Так и перед началом любого важного дела нужен предварительный договор, чтобы все участники были предупреждены и согласны. Если кто-то, не предупредив коллег, вынес на заседание новое для всех предложение, это означает, что он совершил неожиданное нападение, не дав коллегам подготовиться и согласовать свои действия. Такое выступление будет воспринято как неуважение к сотрудникам, а начальник этого человека-выскочки «потеряет лицо» перед остальными.</p> <p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p><b>Задание 1.</b> Ознакомьтесь с приведенными ниже ситуациями. Определите, какие составляющие организационной культуры выражены в перечисленных организациях наиболее ярко. Как вы считаете, какие составляющие являются наиболее важными для формирования сильной корпоративной культуры предприятия.</p> <p>1) Одна компьютерная компания разработала и внедрила символ красных пуговиц. Эти пуговицы должны были носить те работники, которые не соблюдали график выполнения поставленных задач по выпуску компьютеров, но в то же самое время их работа имела существенное значение для компании. Красные пуговицы символизировали серьезность ситуации, и считалось, что все работники этой компании станут оказывать помощь тем людям, кто носит эти красные пуговицы.</p> <p>2) Стены офиса одного московского издательского дома украшены картинами современных российских художников. При этом картины тематически никак не связаны с бизнесом компании, а скорее отражают корпоративную культуру, объединяющую сотрудников и отличную от других культур, т.е. культуру, в которой общечеловеческие ценности помогают успешной работе. Такие произведения обращают на себя внимание сотрудников и гостей, а также создают особую творческую атмосферу.</p> <p>3) На заседаниях в японских компаниях не принято повышать голос. На поступающее предложение все мирно кивают, процесс обсуждения идет гладко и даже скучно. В этом проявляется древняя японская традиция</p> |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства  |
|----------------|----------------------------------|---|
|                |                                  | <p>земледелия «нэмаваси»: перед тем как пересадить дерево, вокруг него длительное время перекапывают почву, пока не вырастит мощный корень. Так и перед началом любого важного дела нужен предварительный договор, чтобы все участники были предупреждены и согласны. Если кто-то, не предупредив коллег, вынес на заседание новое для всех предложение, это означает, что он совершил неожиданное нападение, не давая коллегам подготовиться и согласовать свои действия. Такое выступление будет воспринято как неуважение к сотрудникам, а начальник этого человека-высочки «потеряет лицо» перед остальными.</p> <p><b>Задание 3.</b> Рассмотрите типовые ситуации. Какие условия эффективного взаимодействия субъекта и объекта управления в них не были соблюдены? Какие действия необходимо предпринимать для обеспечения условий гармоничного взаимодействия субъектов и объектов управления?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Человек, сам по себе умный и способный, становится руководителем в той области деятельности, в которой плохо разбирается. Решения, принимаемые им, чаще всего бывают малопонятными для подчиненных или не в полной мере учитывают специфику деятельности организации. Следствием является то, что подчиненные не могут трудиться с полной отдачей.</li> <li>2) Руководитель и подчиненный люди разных темпераментов, характеров, у них различная система ценностей и представлений о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо». На почве психологической несовместимости на определенном этапе начались конфликты, которые стали оказывать негативное влияние на результаты работы.</li> <li>3) Руководитель организации, имея заместителей и руководителей линейных подразделений, все властные полномочия замыкает на себе, решает все вопросы сам, не предоставляя самостоятельности нижестоящим руководителям. Так как организация большая, первый руководитель не всегда может предусмотреть все необходимые действия в конкретных ситуациях из-за удаленности от места событий, незнания деталей, интересов подразделений, возможных реакций, особенно в непредвиденных ситуациях и обстоятельствах. Поэтому принятые наверху решения часто являются не оптимальными.</li> <li>4) Личные цели руководителя в организации не совпадают и не соответствуют личным целям и объективным производственным задачам подчиненного, поэтому подчиненный не готов следовать поступающим командам и распоряжениям.</li> <li>5) В организации распорядительная информация поступает только от руководителя к подчиненному, а каналы обратной связи попросту отсутствуют. Руководитель не знает, как подчиненный реагирует на информацию, полученную от него, и как выполняются его распоряжения, что затрудняет корректировку последующих шагов, которые обеспечивают приспособление субъекта и объекта друг к другу и к изменению внешней среды.</li> </ol> <p><b>Задание.</b> Оцените возможности и перспективы вашей организации, обоснуйте свое предположение:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы особенности вашего бизнеса?</li> <li>2. Почему вы предполагаете, что ваш бизнес будет успешным и прибыльным?</li> <li>3. Какие обоснования подтверждают вашу уверенность в успехе бизнеса?</li> <li>4. Каковы преимущества вашей продукции по сравнению с продукцией конкурентов?       <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Каков, по вашему мнению, потенциал роста вашего рынка?</li> <li>6. Как вы планируете устанавливать цены на свою продукцию или услуги?</li> </ol> </li> </ol> <p>Обоснуйте, что такие цены принесут вам достаточную прибыль.</p> <p><b>Задание 2.</b> В организацию, которой вы руководите, пришел новый работник. Вхождение человека в организацию всегда связано с решением нескольких проблем, которые обязательно сопутствуют этому процессу. Это адаптация человека к новому окружению, коррекция или изменение его поведения, изменение самой организации. Разработайте программу решений/действий для обеспечения гармоничного, безболезненного вхождения этого работника в вашу организацию. Какие методы, приемы вы при этом будете использовать (табл. 1).</p> |

| Код индикатора                                  | Индикатор достижения компетенции  | Оценочные средства  |
|---|---|---|
| <b>Корпоративная социальная ответственность</b> |   |   |
| ПК-7.1  | Владеет способами и приемами разработки корпоративных социальных программ   | <p>Примерный перечень вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция и принципы устойчивого развития как основа корпоративной социальной ответственности.</li> <li>2. Концепция устойчивого развития социально-экономических систем.</li> <li>3. Интеграция принципов устойчивого развития в HR-стратегию компании.</li> <li>4. ESG как инструмент формирования HR-стратегии компании.</li> <li>5. ESG-подход в управлении персоналом</li> <li>6. Ключевые аспекты устойчивого управления персоналом.</li> <li>7. Социальная ответственность: Wellbeing; разнообразие и инклюзивность; обучение и развитие.</li> <li>8. Экологическая ответственность: «Зеленый» офис; экологическая культура.</li> <li>9. Управление (Governance): этика и прозрачность; вовлеченность сотрудников; ответственность руководства.</li> <li>10. Разработка корпоративных социальных программ в соответствии с принципам ESG.</li> <li>11. Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики</li> </ol> |
| ПК-7.2  | Проводит оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики | <p>Практические задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационно-управленческие решения в области разработки и реализации мероприятий корпоративной социальной политики</li> <li>2. Разработка стратегии, бизнес-процессов и проектов корпоративных документов, необходимых для эффективной реализации корпоративной социальной политики</li> </ol> <p>1. Разработка KPI и системы предоставления отчетности и контроля в достижении запланированных показателей в направлении реализации корпоративной социальной политики</p>  |
|   |   |   |