



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 № 5 от 28 февраля 2024 г.

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

\_\_\_\_\_ Д.В. Терентьев

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ  
ПО ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки  
**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

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

Магнитогорск. 2024 г.

ОП-вЭУП6-24-1

## 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: «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 вызывает 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: 1) Чем, по-вашему мнению, можно объяснить, что именно философия пришла к необходимости постановки основного вопроса философии? 2) Что должно служить основанием для формулировки основного вопроса философии? 3) Как в самой постановке основного вопроса философии отражается мировоззренческая позиция философа? 4) Чем объяснить многообразие и разнообразие постановки этого вопроса?</p> <p>3. Соотнесите: 1) Основные разделы философии и предмет их изучения; 2) Основные типы мировоззрения и особенности; 3) Основные школы философии (направления) и представители,</p> <p><b>Примерные тестовые задания:</b> Найдите правильный ответ и обоснуйте его:</p> <p>1. Поиск и нахождение всеобщих оснований бытия считается предметом: А) философии Б) науки 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: А) диалектический Б) субъективный В) непоследовательный Г) объективный</p> <p>4. Представление о божестве, как мировом разуме, сотворившем природу, но невмешивающемся в её бытие: А) монизм Б) монотеизм В) пантеизм Г) деизм</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>5. Философия способствует формированию у человека представления о ценностях – вэтом состоит функция:  А) методологическая  Б) воспитательная  В) аксиологическая  Г) праксеологическая</p> <p>6. Философская позиция, предполагающая множество исходных оснований и начал бытия:  А) плюрализм  Б) деизм  В) пантеизм  Г) релятивизм</p> <p>7. Ощущение и восприятие есть основа и главная форма достоверного познания, утверждает:  А) иррационализм  Б) агностицизм  В) рационализм  Г) сенсуализм</p> <p>8. Методологический принцип, заключающийся в признании тносительности, условности и субъективности познания:  А) релятивизм  Б) сенсуализм  В) скептицизм  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>  Найдите правильный ответ и обоснуйте его:</p> <p>1. Изменение индивидом или группой места, занимаемого в социальной структуре – этосоциальная .....</p> <p>А) динамика  Б) статика  В) мобильность  Г) стратификация</p> <p>2. Структура общества и отдельных его слоев, система признаков социальной дифференциации –это социальная ....</p> <p>А) стратификация  Б) динамика  В) статика  Г) онтология</p> <p>3. Функция социальной философии, положения которой способствуют предвидению тенденцийразвития общества:  А) мировоззренческая  Б) методологическая  В) прогностическая  Г) гуманистическая</p> <p>4. Общество – органическое единство всего человечества или какой-либо его части,объединенных идеей</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>«всеобщего согласия», считал:  А) О. Конт  Б) Г. Спенсер  В) Л. Уорд  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:  А) М. Вебер  Б) П. Сорокин  В) Л. Уорд  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:  А) М. Вебер  Б) П. Сорокин  В) Л. Уорд  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 – ... ..  А) М. Вебер  Б) П. Сорокин  В) А. Редклифф-Браун  Г) Э. Дюркгейм</p> <p>10. Концепция, утверждающая, что историю творит привилегированное меньшинство, называется ...</p> <p><b>Примерные индивидуальные задания:</b>  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 и точку зрения	<p><b>Примерные практические задания для экзамена:</b>  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> <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</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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(тест):</b></p> <p>1. Термин «инновация» переводится как:  А) «новшество»  Б) «в направлении изменений»  В) «новое техническое решение».</p> <p>2. Что такое изобретение?  А) техническое решение, обладающее новизной, практической применимостью, полезностью для хозяйственной деятельности.  Б) внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком.  В) научно-техническая продукция – результаты научных исследований и опытно-конструкторских разработок (НИОКР).</p> <p>3. Как называется документ, подтверждающий право на изобретение? А) лицензия  Б) охранная грамота  В) патент  Г) доверенность</p> <p>4. Что такое научно-техническая революция (НТР)?  А) качественный скачок в развитии производительных сил, переход их в новое качественное состояние в связи с коренными переворотами в системе научных знаний  Б) специальная активность, рассчитанная на формирование и стимулирование интереса к товару, личности, организации или направлению деятельности. Само продвижение (promotion), как элемент комплекса маркетинга, включает в себя все средства коммуникаций, которые могут донести информацию до широкой публики</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		В) открытия; научные теории и математические методы; результаты интеллектуальной или хозяйственной деятельности; топологии интегральных микросхем
УК-1.2	Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи; осуществляет поиск информации по различным типам запросов	<p><b>Практические задания.</b></p> <p><b>Задание 1.2:</b> Собрать материал и создать презентацию (или лонгрид), посвященную научно-техническим революциям. Разделитесь на четыре группы. Каждая группа выбирает себе 1 НТР (первую, вторую, третью, четвертую). Найдите в интернете интересный материал, посвященный открытиям, сделанным учеными в указанный период. Как эти открытия повлияли на прорыв в научном знании и скачок в развитии производительных сил?</p> <p><b>Задание 3.1.1 : Научная новость как форма продвижения научной продукции. Как написать новость о науке</b></p> <p>Зайдите на сайт МГТУ им Г.И. Носова и найдите портал научных коммуникаций - Новости – Архив новостей <a href="https://www.magtu.ru/actual/portal-nauchnykh-kommunikatsij.html">https://www.magtu.ru/actual/portal-nauchnykh-kommunikatsij.html</a></p> <p>Просмотрите научные новости, опубликованные на портале научных коммуникаций МГТУ. Проанализируйте заголовки новостей и сами тексты (1-2 текста на выбор). Насколько они актуальны?</p> <p><b>Задание 3.2.1.</b> Разделитесь на группы. Выберите интересный лонгрид из общего списка или из подборки лучших лонгридов (№5). Докажите, что представленный материал является формой продвижения научной продукции (научной идеи). Докажите, что представленный материал – лонгрид.</p> <p>Проанализировать лонгрид можно по плану.</p> <p><b>Задание 7.1.</b> Найдите в интернете на сайтах ЭБС «Лань», «Киберленинка» или «elibrary» научные статьи по темам, близким к теме вашего научного исследования (1-2 статьи на выбор), и проанализируйте их.</p> <p>Проследите движение научной мысли от проблемной ситуации к выводам.</p> <p><b>Задание 5. 1:</b> Опишите принципы, формы и методы финансирования научной и научно-технической продукции. Сделайте доклад или презентацию</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><b>Творческие задания:</b></p> <p><b>Задание 3.1.2.</b> Зайдите на сайт МГТУ им. Г.И. Носова. Найдите выложенные в интернете тезисы докладов ученых нашего университета на ежегодной конференции «<a href="#">АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ, ТЕХНИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ</a>». Трансформируйте текст любых понравившихся вам тезисов в текст научной новости, опираясь на универсальные законы жанра.</p> <p>Придумайте заголовок и напишите ЛИД новости по близкой вам проблематике.</p> <p>Продумайте, как могла бы звучать новость о вашей научной работе.</p> <p><b>Задание 3.2.2</b> Придумайте свою идею для лонгрида. Разработайте макет.</p> <p><b>Задание 7.3.</b> Создайте черновой вариант собственной научной статьи.</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		
<b>Правоведение</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><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> <li>6. Федеральное Собрание Российской Федерации.</li> </ol>

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

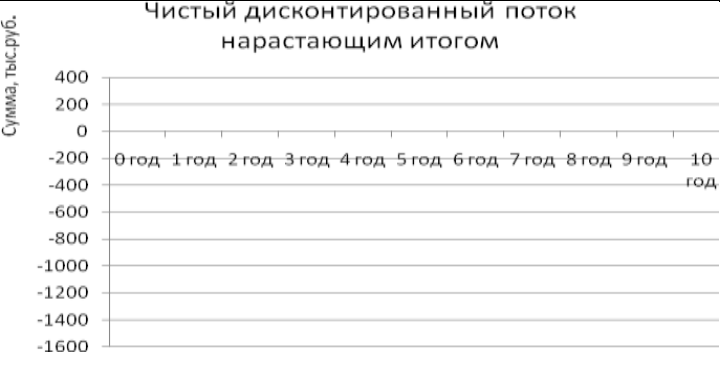
Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<b>Социальное партнерство</b>		
УК-2.1	<p>Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p>	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <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	<p>Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p>	<p><b>Практические задания:</b></p> <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	<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><b>Практические задания:</b></p> <p>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</p>
<b>Проектная деятельность</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>Примерные темы аудиторных практических работ</b> АПР №1 «Организация группового проекта»  АПР №2 «Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией»  АПР №3 «Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости»  АПР №4 «Выполнение проекта»</p> <p><b>Примерные индивидуальные домашние задания (ИДЗ):</b> <b>ИДЗ № 1. Проектирование как целостный процесс</b>  Задание для самостоятельной работы:  1. Изучить категориальный аппарат.  2. Доработать материалы лекции.  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>  Задание для самостоятельной работы:  1. Изучить категориальный аппарат.  2. Доработать материалы лекции.  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>  Задание для самостоятельной работы:  1. Изучить категориальный аппарат.  2. Доработать материалы лекции.  3. Подготовиться к работе на лекции по теме 3.</p> <p><b>ИДЗ №4. Индивидуальный проект</b>  Задание для самостоятельной работы:  1. Изучить категориальный аппарат.  2. Доработать материалы лекции.  3. Подготовиться к работе на лекции по теме 4.</p> <p><b>ИДЗ №5. Организация группового проекта</b>  Задание для самостоятельной работы:  1. Изучить категориальный аппарат.  2. Доработать материалы лекции.  3. Подготовиться к работе на лекции по теме 5.</p> <p><b>ИДЗ №6. Подготовительный этап для обеспечения проектной деятельности</b>  Задание для самостоятельной работы:  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>  Задание для самостоятельной работы:  Найти информацию по теме проекта. Провести сравнительный анализ поиска информации над проектом.</p> <p><b>ИДЗ №8. Формирование навыков оценки получаемой информации</b>  Задание для самостоятельной работы:  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>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><b>ИДЗ № 9. Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости»</b> Подготовить и представить результат участия в конкурсах или выставках.</p> <p><b>ИДЗ №10. Выполнение проекта</b> Подготовиться к публичной защите индивидуального проекта</p>
УК-2.2	<p>Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p>	<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> <li>33. Современная концепция маркетинга в управлении проектами.</li> <li>34. Современные методы управления рисками проекта.</li> <li>35. Современные программные продукты в области управления проектами.</li> <li>36. Социально-психологические аспекты эффективного управления проектом.</li> <li>37. Социально-психологический «портрет» эффективного руководителя проекта.</li> <li>38. Бизнес-план инвестиционного проекта.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		39. Выбор руководителя проекта: основные требования. 40. Жизненный цикл проекта. 41. Завершение и оценка проекта. 42. Историческая последовательность становления проектного управления. 43. Классификация проектов. 44. Командообразование в проектном менеджменте. 45. Контроль и регулирование в управлении проектами. 46. Маркетинг проекта. 47. Антикоррупционная экспертиза проекта. 48. Менеджмент качества проекта. 49. Методологические подходы к управлению проектами. 50. Методы управления проектами. 51. Новые методы управления материально-техническим обеспечением – логистика. 52. Организационные структуры управления проектами. 53. Организация офиса проекта. 54. Организация эффективной деятельности команды проекта. 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> 1. Понятие проектной деятельности. Характерные черты метода проекта. 2. Специфика организации проектной деятельности в образовании. 3. Роль проектной деятельности в условиях внедрения новых стандартов и реализации компетентностного подхода в образовании. 4. Становление и развитие метода проектов в образовании за рубежом. 5. Становление и развитие проектной деятельности в России 6. Критерии и требования к выбору темы проекта. 7. Формулировка темы, целей и задач проекта. Понятие гипотезы. 8. Классификации и типология проектов. 9. Основные этапы организации проектной деятельности. Пять «П» проектной деятельности. 10. Определение «продукта» проектной деятельности. Внешние и внутренние продукты проектной деятельности. 11. Проектная и исследовательская деятельность: общее и особенное. 12. Правила оформления проектной документации и законченного проекта. 13. Виды презентаций проекта и требования к их оформлению. 14. Публичная защита проекта и требования к ней. 15. Методы и критерии оценивания проектов
<b>Бизнес-планирование</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>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> 1. Понятие управленческого решения, принципы, формы и методы их принятия 2. Показатели, характеризующие экономическую эффективность бизнес-проекта 3. Экономический эффект и экономическая эффективность 4. Чистая приведенная стоимость 5. Индекс рентабельности инвестиций 6. Внутренняя норма прибыли 7. Срок окупаемости инвестиций

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																																																																
		8. Оценка фактического и прогнозного финансового состояния предприятия																																																																
УК-2.2	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	<p><b>Примерные практические задания к зачету:</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="862 582 2042 1125"> <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 style="text-align: center;">Чистый дисконтированный поток нарастающим итогом</p> 					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																																																																		
УК-2.3	Выполняет задачи в зоне своей	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b>																																																																

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие управленческого решения, принципы, формы и методы их принятия</li> <li>2. Показатели, характеризующие экономическую эффективность бизнес-проекта</li> <li>3. Экономический эффект и экономическая эффективность</li> <li>4. Чистая приведенная стоимость</li> <li>5. Индекс рентабельности инвестиций</li> <li>6. Внутренняя норма прибыли</li> <li>7. Срок окупаемости инвестиций</li> <li>8. Оценка фактического и прогнозного финансового состояния предприятия</li> </ol>
<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	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <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>18. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.</li> <li>19. Право на забастовку и его ограничения.</li> <li>20. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</li> <li>21. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</li> <li>22. Управление психологическим климатом в команде.</li> <li>23. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</li> <li>24. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</li> <li>25. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</li> <li>26. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</li> <li>27. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</li> <li>28. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</li> <li>29. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</li> <li>30. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</li> <li>31. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</li> <li>32. Этапы развития команд</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
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	<p>Практические задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.</li> <li>2. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</li> <li>3. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией.</li> </ol> <p>Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<p>Практическое задание:</p> <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>
<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	<p><b>Примерные темы аудиторных практических работ</b> АПР №1 «Организация группового проекта»  АПР №2 «Источники информации. Поиск информации. Работа с информацией»  АПР №3 «Участие в конкурсах, выставках как способ повышения профессиональной зрелости»  АПР №4 «Выполнение проекта»</p> <p><b>Примерные индивидуальные домашние задания (ИДЗ):</b> <b>ИДЗ № 1. Проектирование как целостный процесс</b>  Задание для самостоятельной работы:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить категориальный аппарат.</li> <li>2. Доработать материалы лекции.</li> <li>3. Подготовиться к работе на лекции по теме 1.</li> </ol> <b>ИДЗ № 2. Историко-культурные источники развития проектирования Технология управления проектной деятельности. Проектная деятельность как средство развития умений и навыков</b>  Задание для самостоятельной работы:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить категориальный аппарат.</li> <li>2. Доработать материалы лекции.</li> </ol> Подготовиться к работе на лекции по теме 2  <b>ИДЗ №3. Проектирование нового содержания технологий, методик обучения. Субъекты проектной деятельности. Логика организации проектной деятельности в образовательном процессе</b>  Задание для самостоятельной работы:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить категориальный аппарат.</li> <li>2. Доработать материалы лекции.</li> <li>3. Подготовиться к работе на лекции по теме 3.</li> </ol> <b>ИДЗ №4. Индивидуальный проект</b>  Задание для самостоятельной работы:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить категориальный аппарат.</li> <li>2. Доработать материалы лекции.</li> <li>3. Подготовиться к работе на лекции по теме 4.</li> </ol> <b>ИДЗ №5. Организация группового проекта</b> Задание для самостоятельной работы:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить категориальный аппарат.</li> </ol> </p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		2. Доработать материалы лекции. 3. Подготовиться к работе на лекции по теме 5. <b>ИДЗ №6. Подготовительный этап для обеспечения проектной деятельности</b> Задание для самостоятельной работы: Изложение результатов работы над индивидуальным проектом через статью. Написание статьи по результатам работы над индивидуальным проектом.
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	<b>Перечень теоретических вопросов для самостоятельного изучения</b> 1. Бизнес-план инвестиционного проекта. 2. Выбор руководителя проекта: основные требования. 3. Жизненный цикл проекта. 4. Завершение и оценка проекта. 5. Историческая последовательность становления проектного управления. 6. Классификация проектов. 7. Командообразование в проектном менеджменте. 8. Контроль и регулирование в управлении проектами. 9. Маркетинг проекта. 10. Антикоррупционная экспертиза проекта. 11. Менеджмент качества проекта. 12. Методологические подходы к управлению проектами. 13. Методы управления проектами. 14. Новые методы управления материально-техническим обеспечением – логистика. 15. Организационные структуры управления проектами. 16. Организация офиса проекта. 17. Организация эффективной деятельности команды проекта. 18. Основные понятия проектного менеджмента. 19. Основные требования к проектам. Проблемы обеспечения качества проекта. 20. Основные этапы развития проектной группы. 21. Особенности проектного менеджмента в современных российских условиях. 22. Отбор рабочей группы для проекта. 23. Перспективы использования метода проектного финансирования в России. 24. Планирование необходимых ресурсов. 25. Правовые аспекты управления проектами. 26. Процесс целеполагания. Построение «Дерева целей» проекта. 27. Психологические аспекты управления командой проекта. 28. Развитие проектного управления в истории и практике мирового менеджмента. 29. Развитие проектного управления в истории и практике отечественного менеджмента. 30. Разработка концепции проекта. 31. Риски в проектном управлении. 32. Смета проекта: методика составления. 33. Современная концепция маркетинга в управлении проектами. 34. Современные методы управления рисками проекта. 35. Современные программные продукты в области управления проектами.
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией,	<b>Темы рефератов</b>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<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>
<b>Деловые коммуникации в управлении персоналом</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	<p style="text-align: center;"><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие отношений. Структурные параметры отношений</li> <li>2. Общение и отношение: общее и особенное</li> <li>3. Динамика отношений: основные этапы</li> <li>4. Коммуникация как основа деловых отношений.</li> <li>5. Специфика и основные задачи деловой коммуникации.</li> <li>6. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений.</li> <li>7. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров.</li> <li>8. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности.</li> <li>9. Коммуникативные барьеры в деловом общении.</li> <li>10. Проблема совместимости и сработанности в группе.</li> <li>11. Механизмы взаимопонимания в деловом общении.</li> <li>12. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации.</li> <li>13. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении.</li> <li>14. Перцептивный аспект делового общения.</li> <li>15. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии</li> <li>16. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта.</li> <li>17. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации.</li> <li>18. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции.</li> <li>19. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении.</li> <li>20. Самопрезентация в деловых контактах.</li> </ol>
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	<p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коммуникация как основа деловых отношений.</li> <li>2. Специфика и основные задачи деловой коммуникации.</li> <li>3. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений.</li> <li>4. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров.</li> </ol>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		5. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности. 6. Коммуникативные барьеры в деловом общении. 7. Проблема совместимости и сработанности в группе. 8. Механизмы взаимопонимания в деловом общении. 9. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации. 10. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении. 11. Перцептивный аспект делового общения. 12. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии 13. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта. 14. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации. 15. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции. 16. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении. 17. Самопрезентация в деловых контактах. 18. Формирование аттракции в деловых отношениях. 19. Интерактивный аспект делового общения. 20. Стратегии устных деловых взаимодействий. 21. Цели и факторы эффективного слушания в устных формах взаимодействий. 22. Подготовка к публичным выступлениям. 23. Убеждение и убеждаемость в системе делового общения. 24. Спор и полемика как формы деловой коммуникации.
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<p style="text-align: center;"><b>Примерный перечень тем контрольной работы:</b></p> <p><i>Вариант 1.</i></p> 1. Как Вы понимаете высказывание «Общение – это intersубъективный процесс»? 2. Можно ли назвать вербальной коммуникацией способ общения глухонемых людей? Почему? 3. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения суггестии, самопрезентации, аттракции. 4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект стереотипизации – это приписывание партнеру собственных состояний». 5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит использование жаргона? Поясните. 6. Верно ли мнение, что «интимно-личностное» общение отсутствует в деловых взаимодействиях? Аргументируйте ответ. 7. Исправьте ошибку, если она есть: «Влияние – это процесс и результат изменения одним субъектом эмоционального состояния, мыслей и поведения другого субъекта». <p><i>Вариант 2.</i></p> 1. Известно, что попугаи могут произносить человеческие слова... можно ли назвать разговор с говорящим попугаем вербальной коммуникацией? Почему? 2. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения эмоций, установок, пристрастий, оценок, стереотипов и т.д. 3. Что можно измерить с помощью семантического дифференциала? 4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект ореола – это устойчивое представление о каком-либо явлении или человеке, свойственное представителям той или иной группы» 5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит такая

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>модель поведения, как подхалимаж. Почему?  6. Верно ли мнение, что «ритуальное» общение невозможно между близкими людьми? Почему?  7. Если целью общения является совместная деятельность, направленная на решение определенной задачи, то какой уровень общения (по Э.Берну) имеет место?</p>
<b>УК-4 – Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации иностранном(-ых) языке(-ах)</b>		
<b>Иностранный язык</b>		
УК-4.1	<p>Выбирает стиль общения на русском языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь и стиль общения к ситуациям взаимодействия</p>	<p><b>1. Прочитайте диалоги и заполните пробелы, используя предложенные ниже реплики.</b>  <b>Английский язык</b></p> <p><b>Dialogue 1</b>  Susan: Oh, my god! The final exams are coming, and I still have not chosen the place to enter. Jane: Let's try to determine which profession suits you most of all.  C: But how can we do it?  D: It's very easy. Then we will analyze and understand what your future profession. S: How do you know all this?  D: Have you forgotten? I attend psychology courses once a week. We have recently discussed such problem. S:  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.  D: working with people, with animals or with documents?  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?  S: Oh, yes. I always play with children when guests come to us. I think they like to spend time with me too.  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.  S: Now I have something to think about. Your advice really helped me, thank you!</p> <p><b>Французский язык</b></p> <p><b>Dialogue 1</b>  <i>Nicolas: Bonjour, Michel!</i>  <i>Michel: , Nicolas! Comment ça va?</i>  <i>Nicolas: Merci, ça va bien! Que fais-tu ce soir?</i>  <i>Karin: Aujourd'hui j'ai beaucoup d'affaires. Ma tante Marie vient nous voir. En fait, je dois m'excuser. Au revoir!</i>  <i>Nicolas: !</i>  <i>Bienvenue! Salut! Portez-vous bien! Au revoir! Bon voyage!</i></p>
УК-4.2	<p>Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий</p>	<p><b>1. Расположите части нижепредставленного письма в правильном порядке.</b>  <b>Английский язык</b>  1. January 28<sup>th</sup>  2. Hope to hear from you soon  3. Flat 14,  8 Jefferson Street Nashville  NSH9 001  4. Yours, Alex Duck  5. Dear Melanie  6. I don't like to write long and boring letters so I stop here, but I like to communicate with people about interesting</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																
		<p>things. I hope we'll be able to become good friends.  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="931 336 2040 900"> <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> <tr> <td>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.</td> <td>4.</td> </tr> <tr> <td>e) 11.06.2017</td> <td>5.</td> </tr> <tr> <td>f) Mit freundlichen Grüßen,(Unterschrift) Katharina Müller.</td> <td>6.</td> </tr> <tr> <td>g) Hochschule für Musik und Theater Hannover</td> <td>7.</td> </tr> <tr> <td>h) Sehr geehrte Damen und Herren,</td> <td>8.</td> </tr> </table> <p>a)die Anfrage  b)die Reklamation  c)die Bestellung  d)die Zustimmung</p> <p>„ ...Sehr geehrte Herr Panov,  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>  Madame, Monsieur,  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>).  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>).</p> <p>A Lettre-demande B Lettre-offre  C Lettre-commande D Lettre-reclamation</p>	a) Schwarzer Bär, 3	1.	b) Katharina Müller	2.	c) 30449 Hannover	3.	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.	4.	e) 11.06.2017	5.	f) Mit freundlichen Grüßen,(Unterschrift) Katharina Müller.	6.	g) Hochschule für Musik und Theater Hannover	7.	h) Sehr geehrte Damen und Herren,	8.
a) Schwarzer Bär, 3	1.																	
b) Katharina Müller	2.																	
c) 30449 Hannover	3.																	
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.	4.																	
e) 11.06.2017	5.																	
f) Mit freundlichen Grüßen,(Unterschrift) Katharina Müller.	6.																	
g) Hochschule für Musik und Theater Hannover	7.																	
h) Sehr geehrte Damen und Herren,	8.																	
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></p> <p><b>Английский язык</b></p> <p>a) The time to choose your future profession has come.  b)I wanted to become a doctor.</p>																

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<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.</p> <p>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 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.  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>  <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</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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> <p>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.</p>
УК-4.4	Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения	<p><b>Задание:</b> Подготовьте сообщение (презентацию) по изученному материалу</p>
УК-4.5	Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения	<p><b>Задание:</b> Подготовьте сообщение (презентацию) по пройденным темам, опираясь на соответствующие лексические выражения.</p>
<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>
УК-4.2	Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий	<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, обобщениям</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 интолкований</li> <li>б) детальность изложения</li> <li>в) сочетание экспрессии и стандарта при передаче информации</li> <li>г) образность</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>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>
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>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		1. Какой вариант ответа НЕ может быть формулировкой цели публичного выступления? а) проинформировать б) убедить в) доказать г) просто рассказать 2. Выберите правильное продолжение определения: Аргумент – это... а) одна из основных мыслей текста б) доказательство, приводимое в защиту тезиса в) тема текста г) конкретизация цели
УК-4.5	Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения	<b>Перечень теоретических вопросов:</b> 1) Стандарты делового стиля. 2) Правила телефонной коммуникации. <b>Тесты:</b> <b>I. Как Вы отреагируете на конфликтную ситуацию по телефону?</b> 1. Выскажу всё, что думаю о собеседнике. 2. Сделаю непонимающий вид. 3. Постараюсь перевести разговор в иное русло. 4. Подберу здравые аргументы, чтобы ответить на все претензии. <b>II. Вы обещали перезвонить, решив проблему к определенному сроку. Однако решить ее не удается. Что делать?</b> 1. «Позвоню, когда решу; раз не звоню, значит, не решил еще». 2. «Позвоню и договорюсь о новом сроке». 3. «Если есть нужда, позвонит сам». 4. «Обойдусь».
<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	<b>Вопросы к зачету</b> 1. Что такое документ, с какой целью он может создаваться? 2. Каковы особенности делового общения и публичных выступлений? 3. Каковы основные признаки классификации документов? 4. Что понимается под документационным обеспечением управления? 5. В чем суть стандартизации и унификации документов? Какие разрабатываются стандарты? 6. Чем отличается оформление реквизитов общего бланка от бланка письма? 7. Каковы основные реквизиты, используемые для оформления приказа и распоряжения. 8. Какие формы протоколов можно использовать в управленческой деятельности, в чем их отличие? 9. Укажите основные требования к оформлению делового письма. 10. Какие комплексы документации включает в себя кадровая информационно-документационная система?
УК-4.2	Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий	<b>Вопросы к зачету</b> 1. В чем особенности оформления приказов по личному составу? 2. Что понимается под организацией документооборота? 3. Что такое схемы документооборота, зачем они нужны? 4. С какой целью разрабатываются инструкции по делопроизводству, что в них необходимо предусмотреть? 5. Укажите технологическую последовательность этапов работы с входящими документами.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		6. Какова последовательность операций при работе с внутренними документами? 7. С какой целью проводится формирование дел, какие при этом необходимо соблюдать требования? 8. Что такое номенклатура дел, с какой целью разрабатываются типовые номенклатуры дел? 9. Какую информацию содержит номенклатура дел? 10. Что понимается под экспертизой ценности документа?
УК-4.3	Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный	<b>Комплект тестовых заданий:</b> 1. Формуляр – это: а) основная форма документа, фиксирующая правовые отношения в Древнерусском государстве; б) особо выделанная кожа животных, применявшаяся в качестве основного материала для письма в Древнерусском государстве; в) самостоятельное подразделение, осуществляющее делопроизводственную деятельность; г) типовая устойчивая форма (образец) отдельных наиболее распространенных документов. 2. Установление единообразия состава и форм управленческих документов, создаваемых при решении однотипных управленческих функций: а) унификация; б) сертификация; в) кодирование; г) документирование. 3. Обязательным условием для включения информации в информационные ресурсы, осуществляемого в порядке, устанавливаемом органами государственной власти, является ее: а) стандартизация; б) защита; в) документирование; г) выкуп государством у частных лиц. 4. Средством устранения «бумажного бума» является: а) компьютеризация делопроизводства; б) унификация документов; в) классификация документов; г) применение разносторонней оргтехники 5. Значение документационного обеспечения управления определяется: а) коммуникациями; б) идентификацией; в) фиксацией; г) судебным разбирательством.
УК-4.4	Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения	<b>Вопросы к зачету</b> 1. Какие критерии используются при оценке документов? 2. Как осуществляется прием-передача дел в архив? 3. Что такое конфиденциальный документ? 4. Какие основные угрозы возникают при работе с конфиденциальными документами? 5. Укажите особенности ведения делопроизводства, обеспечивающего учет и сохранность конфиденциальной информации и документов. 6. Что понимается под защищенным документооборотом, за счет чего может быть обеспечена его защита?
УК-4.5	Устно представляет результаты своей	<b>Вопросы к зачету</b>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	деятельности на иностранном языке, может поддержать разговор в ходе их обсуждения	<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>
<b>Деловые коммуникации в управлении персоналом</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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие отношений. Структурные параметры отношений</li> <li>2. Общение и отношение: общее и особенное</li> <li>3. Динамика отношений: основные этапы</li> <li>4. Коммуникация как основа деловых отношений.</li> <li>5. Специфика и основные задачи деловой коммуникации.</li> <li>6. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений.</li> <li>7. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров.</li> <li>8. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности.</li> <li>9. Коммуникативные барьеры в деловом общении.</li> <li>10. Проблема совместимости и сработанности в группе.</li> <li>11. Механизмы взаимопонимания в деловом общении.</li> <li>12. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации.</li> <li>13. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении.</li> <li>14. Перцептивный аспект делового общения.</li> <li>15. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии</li> <li>16. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта.</li> <li>17. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации.</li> <li>18. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции.</li> <li>19. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении.</li> <li>20. Самопрезентация в деловых контактах.</li> </ol>
УК-4.2	Ведет деловую переписку на русском и иностранном языках с учетом особенностей стилистики официальных писем и социокультурных различий	<p style="text-align: center;"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коммуникация как основа деловых отношений.</li> <li>2. Специфика и основные задачи деловой коммуникации.</li> <li>3. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений.</li> <li>4. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров.</li> <li>5. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности.</li> <li>6. Коммуникативные барьеры в деловом общении.</li> <li>7. Проблема совместимости и сработанности в группе.</li> <li>8. Механизмы взаимопонимания в деловом общении.</li> <li>9. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации.</li> <li>10. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении.</li> </ol>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-4.3	Выполняет для личных целей перевод официальных и профессиональных текстов с иностранного языка на русский, с русского языка на иностранный	<p align="center"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перцептивный аспект делового общения.</li> <li>2. Чувства и эмоции в деловом взаимодействии</li> <li>3. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта.</li> <li>4. Феномен личного влияния в процессе деловой коммуникации.</li> <li>5. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции.</li> <li>6. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении.</li> <li>7. Самопрезентация в деловых контактах.</li> <li>8. Формирование аттракции в деловых отношениях.</li> <li>9. Интерактивный аспект делового общения.</li> <li>10. Стратегии устных деловых взаимодействий.</li> <li>11. Цели и факторы эффективного слушания в устных формах взаимодействий.</li> <li>12. Подготовка к публичным выступлениям.</li> <li>13. Убеждение и убеждаемость в системе делового общения.</li> <li>14. Спор и полемика как формы деловой коммуникации.</li> </ol>
УК-4.4	Публично выступает на русском языке, строит свое выступление с учетом аудитории и цели общения	<p align="center"><b>Примерный перечень тем контрольной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как Вы понимаете высказывание «Общение – это intersубъективный процесс»?</li> <li>2. Можно ли назвать вербальной коммуникацией способ общения глухонемых людей? Почему?</li> <li>3. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения суггестии, самопрезентации, аттракции.</li> <li>4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект стереотипизации – это приписывание партнеру собственных состояний».</li> <li>5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит использование жаргона? Поясните.</li> <li>6. Верно ли мнение, что «интимно-личностное» общение отсутствует в деловых взаимодействиях? Аргументируйте ответ.</li> <li>7. Исправьте ошибку, если она есть: «Влияние – это процесс и результат изменения одним субъектом эмоционального состояния, мыслей и поведения другого субъекта».</li> </ol> <p><i>Вариант 2.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Известно, что попугаи могут произносить человеческие слова... можно ли назвать разговор с говорящим попугаем вербальной коммуникацией? Почему?</li> <li>2. Назовите один из аспектов общения, который касается участия в процессе общения эмоций, установок, пристрастий, оценок, стереотипов и т.д.</li> <li>3. Что можно измерить с помощью семантического дифференциала?</li> <li>4. Исправьте ошибку, если она есть: «Эффект ореола – это устойчивое представление о каком-либо явлении или человеке, свойственное представителям той или иной группы»</li> <li>5. Иллюстрацией какой стороны общения (коммуникативной, перцептивной, интерактивной) служит такая модель поведения, как подхалимаж. Почему?</li> <li>6. Верно ли мнение, что «ритуальное» общение невозможно между близкими людьми? Почему?</li> <li>7. Если целью общения является совместная деятельность, направленная на решение определенной задачи, то какой уровень общения (по Э.Берну) имеет место?</li> </ol>
УК-4.5	Устно представляет результаты своей деятельности на иностранном языке,	<p align="center"><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коммуникация как основа деловых отношений.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	может поддержать разговор в ходе их обсуждения	2. Специфика и основные задачи деловой коммуникации. 3. Влияние организационной структуры предприятия на характер деловых отношений. 4. Коммуникативные модели взаимодействия партнеров. 5. Обратная связь в деловой коммуникации, условия ее эффективности. 6. Коммуникативные барьеры в деловом общении. 7. Проблема совместимости и сработанности в группе. 8. Механизмы взаимопонимания в деловом общении. 9. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации. 10. Сознательное и подсознательное в невербальном поведении.
<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. 2. Первая мировая война и Россия. 3. Россия и мир между двумя мировыми войнами. Вторая мировая война 4. Послевоенное устройство мира в 1946 – 1991 гг. 5. Русь в IX – XII вв. 6. Русские земли в период раздробленности. Борьба русских земель с иноземными захватчиками. 7. Образование и становление русского централизованного государства в XIV– первой трети XVI вв. 8. Иван Грозный: реформы и опричнина. 9. Смутное время в России. 10. Россия в XVII в. 11. Русская культура в IX – XVII вв. 12. Преобразования традиционного общества при Петре I. 13. Эпоха дворцовых переворотов 1725-1764. 14. Правление Екатерины II. 15. Россия в первой половине XIX в. 16. Россия во второй половине XIX в. 17. Русская культура в XVIII – начале XX вв. 18. Первая российская революция 1905-1907 гг. и ее последствия. 19. Россия в 1917 г 20. Великая российская революция 1917 и ее основные этапы 21. Гражданская война и интервенция в России. Военный коммунизм. 22. Образование СССР 1922-1941 гг. 23. Внутренняя политика СССР в 1920 – 1930-е гг. 24. СССР в годы Великой Отечественной войны. 25. СССР в 1945-1964 гг.: послевоенное восстановление народного хозяйства и попытки реформирования. 26. СССР в 1965 – 1991 гг. 27. Особенности развития советской культуры. 28. Внутренняя политика Российской Федерации (1991 – 2000-е гг.)
<b>Тесты:</b>		
1. Куликовская битва:		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1237 г.;</li> <li>2. 1480 г.;</li> <li>3. 1223 г.;</li> <li>4. 1380 г.</li> </ol> <p>2. Опричина:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1565-1572 гг.;</li> <li>2. 1598-1605 гг.;</li> <li>3. 1550-1572 гг.;</li> <li>4. 1556-1582 гг.</li> </ol> <p>3. Созыв первого Земского собора:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1549 г.;</li> <li>2. 1497 г.;</li> <li>3. 1613 г.;</li> <li>4. 1649 г.</li> </ol> <p>4. Третьюньская монархия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1905-1907 гг.;</li> <li>2. 1894-1917 гг.;</li> <li>3. 1907-1914 гг.;</li> <li>4. 1914-1917 гг.</li> </ol> <p>5. Брестский мир:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1917 г.;</li> <li>2. 1918 г.;</li> <li>3. 1919 г.;</li> <li>4. 1920 г.</li> </ol> <p>6. В 1721 г.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. отмена крепостного права;</li> <li>2. провозглашение России империей;</li> <li>3. присоединением к России Крыма;</li> <li>4. принятие «Соборного уложения»</li> </ol>
УК-5.2	Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и философских знаний	<p><u>Подготовка сообщений по плану семинара. К примеру, Иван Грозный: Реформы и опричина.</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>1. Запишите цифры согласно хронологической последовательности событий:</li> <li>1. издание Манифеста «О даровании вольности и свободы всему российскому дворянству»;</li> <li>2. проведение губной реформы;</li> <li>3. строительство белокаменного Московского Кремля;</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. царствование Бориса Федоровича Годунова. Ответ:</p> <p>2. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ограничение свободы книгопечатания;</li> <li>2. издание Манифеста «О трехдневной барщине»;</li> <li>3. образование в Санкт-Петербурге тайного общества «Союз спасения»;</li> <li>4. принятие университетского устава, предоставившего автономию университетам;</li> <li>5. упразднение дворянских собраний в губерниях.</li> <li>6. начало создания военных поселений.</li> </ol>
УК-5.3	Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур	<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> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		32. Какие важные военные операции были проведены в ходе Первой мировой войны? 33. Каковы временные рамки деятельности Государственных Дум Российской империи и их состав по партийной принадлежности? 34. Как развивались события в стране в 1905-1907 гг.? 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	<b>Примерные вопросы:</b> 1. Процесс подготовки Советского Союза к войне: внешнеполитическая деятельность государства. 2. Германия и Советский Союз в преддверии столкновения: экономический потенциал, военная доктрина и состояние вооружённых сил. 3. Причины и начало Второй мировой войны (1939-июнь 1941гг.) 4. Схема сражений начального периода войны и причины поражений. 5. Московская битва: от поражений к контрнаступлению. 6. Контрнаступление Красной Армии (январь-апрель 1942г.). планы сторон на весенне-летнюю кампанию 1942г. 7. Забытые сражения на Ржевском выступе. 8. Поражение Красной армии под Харьковом и в Крыму весной-летом 1942г. 9. Сталинградская битва. 10. Блокада Ленинграда: споры и оценки. 11. Планы сторон на весенне-летнюю кампанию 1943г. Победа на Курской дуге. Битва за Днепр. 12. Наступательные операции Красной Армии 1944-1945гг. 13. Освобождение Европы от нацизма. Берлинская военная операция. 14. Военная техника Второй мировой войны. 15. Полководцы и солдаты. Герои и подвиги. 16. Участие Советского Союза в боевых действиях против Японии. 17. Оккупационный аппарат управления. Нацистская пропаганда и план «Ост». 18. Нацистский террор. Механизмы уничтожения мирного населения. 19. Холокост: уничтожение, сопротивление, спасение 20. Проблема военного плена. 21. Движение сопротивления на оккупированных территориях СССР: партизаны и подпольщики. 22. Коллаборационизм в годы Великой Отечественной войны. 23. Эвакуация промышленного потенциала и населения страны в восточные регионы СССР. 24. Развитие экономического и оборонного потенциала СССР в годы войны. 25. Организация управления страной в условиях военного времени. Государство и общество. 26. Повседневная жизнь городского населения и сельских жителей в условиях войны. 27. Идеология и пропагандистская работа. 28. Культура и искусство в условиях военного времени. 29. Великая Отечественная война и Магнитогорск. 30. Становление антигитлеровской коалиции. 31. Конференции союзников и их решения. 32. Итоги Великой отечественной войны и причины победы СССР. 33. Суды над военными преступниками. Нюрнбергский международный трибунал: историческое значение и уроки для современности. 34. Итоги Второй мировой войны и формирование нового миропорядка.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		35. Война в памяти поколений россиян.
К-5.2	Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и философских знаний	<p><b>Пример оценочных средств:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработайте предложения по созданию музейной экспозиции, посвященной истории Великой отечественной войны (в музее школы или корпоративном музее предприятия)</li> <li>- Дайте собственную оценку событиям Холокоста, подкрепляя ее аргументами. Обоснуйте необходимость сохранения памяти о трагедии Холокоста и воспитательном потенциале толерантного отношения людей друг к другу.</li> <li>- Напишите эссе на тему: «Как в нашей семье хранится память о Великой отечественной войне»</li> </ul>
УК-5.3	Демонстрирует понимание общего и особенного в развитии цивилизаций, религиозно-культурных отличий и ценностей локальных культур	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. К 1943 году относится       <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> </li> <li>2. В первый месяц Великой Отечественной войны упорное сопротивление врагу оказали советские воины в       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Минске</li> <li>2) Выборге</li> <li>3) Риге</li> <li>4) Бресте</li> </ol> </li> <li>3. Крупнейшее танковое сражение в Великой Отечественной войне произошло в ходе битвы       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Курской</li> <li>2) под Москвой</li> <li>3) Берлинской</li> <li>4) Сталинградской</li> </ol> </li> <li>4. Что предполагал разработанный Германией план Ост?       <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> </li> <li>5. Прочтите отрывок из докладной записки командования Брянского фронта и укажите общее название вооруженных отрядов, о которых идет речь.        «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».       <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> </li> <li>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.       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) праведник народов мира</li> <li>2) герой Израиля</li> </ol> </li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		3) спаситель 4) герой милосердия 7. Прочтите отрывок из документа и укажите термин, которым обозначается описанный процесс. «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». 1) депортация 2) эвакуация 3) мобилизация 4) экспроприация 8 Когда впервые в мире на Магнитогорском металлургическом комбинате произведена прокатка на блюминге танковой броневой стали на лист 1) 22 июня 1941 2) 28 июля 1941 3) 25 ноября 1941 4) 23 февраля 1942
<b>Философия</b>		
УК-5.1	Анализирует современное состояние общества на основе знания исторической ретроспективы и основ социального анализа	<b>Примерный перечень вопросов для индивидуальных (письменных) заданий:</b> 1. В чем сущность социальных связей и отношений? 2. В чем отличие законов природы от законов общества? 3. В чем состоят источники саморазвития общества? 4. Проанализируйте динамику развития представлений об обществе и его структурных элементах в западной философии в XIX – XX вв. 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 стремиться раздробить личность, оставить её какое-нибудь одно специальное отправление». 6. В чем заключается диалектическая культура мышления и как она соотносится с социальными действиями? 7. Что такое свобода человека? Какие есть точки зрения по этому вопросу? 8. Когда и при каких условиях она превращается в свою противоположность. Подтвердите примерами. 9. Что необходимо, чтобы осуществить подлинную свободу, избежать ее превращения в несвободу или «бегство от свободы». 10. Выскажите свое отношение к суждению: «Цель оправдывает средства». Приведите примеры, когда эта идея была реализована в истории, жизни.
УК-5.2	Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и философских знаний	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> 1. Философские концепции человека. Особенности взаимодействия человека с миром. Мировоззрение. 2. Разумность человека. Космоцентризм античной философии. 3. Религиозное мировоззрение. Особенности средневековой философии. Конечность существования человека и проблема бессмертия души. 4. Материализм и идеализм в философии как способы объяснения мира. Механистическая картина мира. 5. Возникновение диалектической проблемы развития из метафизического понимания мира. Основные законы

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>диалектики.</p> <p>6. Проблема пространства и времени в философии. Отличие от научного подхода. Специфика философии Нового времени.</p> <p>7. Человек как производящее существо. Марксизм и материалистическое понимание истории.</p> <p>8. Свобода как альтернатива природной детерминации. Иррациональная философия как способ объяснения мира.</p> <p>9. Экзистенциализм как направление современной философии. Проблема экзистенции и бытия человека.</p> <p>10. Проблема бытия в философии.</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> <li>16. Рационализм и здравый смысл в поведении современного человека.</li> <li>17. Идеи прагматизма и утилитаризма в современном обществе.</li> <li>18. Влияние русской философии на развитие российского менталитета.</li> <li>19. Влияние идей экзистенциализма на развитие современного человека.</li> <li>20. Рациональная и иррациональная составляющие поведения современного человека.</li> <li>21. Интуиция и здравый смысл в условиях постмодерна.</li> <li>22. Свобода и ответственность личности.</li> <li>23. Проблема человека в современном обществе.</li> <li>24. Проблема определения смысла жизни.</li> <li>25. Смысл существования человека.</li> <li>26. Этические проблемы развития науки и техники.</li> <li>27. Проблема самоактуализации человека в обществе потребления.</li> <li>28. Социальные проблемы развития науки и техники.</li> <li>29. Проблема развития и использования технологий.</li> <li>30. Социальное и биологическое время жизни человека.</li> <li>31. Концепция успеха в современном обществе.</li> <li>32. Культура и цивилизация.</li> <li>33. Доверие и сотрудничество в современном обществе.</li> <li>34. Мифологичность мировоззрения современного человека.</li> </ol>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		35. Роль порядка и хаоса в жизни современного человека. 36. Онтология современного человека. 37. Эпистемология современного человека. 38. Этика современного человека. 39. Аксиология современного общества 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> 1. В чем состоит проблема определения культуры? 2. Рассмотрите историю понятия «культура» и особенности его употребления в различные исторические периоды. 3. Почему только человек является творцом культуры? 4. Назовите основные функции культуры. 5. Рассмотрите основные понятия культурологии: культура, цивилизация, менталитет, культурная картина мира. 6. Охарактеризуйте проблемы генезиса культуры в свете существующих теорий. 7. Назовите особенности первобытной культуры в контексте проблемы культурогенеза. 8. В чем заключается синкретизм первобытной культуры? 9. Каково значение стабильности и нестабильности в культуре? 10. Рассмотрите понятия «статика» и «динамика» культуры. 11. Охарактеризуйте традиционную культуру. 12. Каковы основы и специфические черты традиционной индо-буддийской культуры?
УК-5.2	Интерпретирует проблемы современности спозиций этики и философских знаний	<b>Тестирование:</b> <b>1. Культура, которая ориентирована на ценности технологического развития, динамичный образ жизни, совершенствование культуры и общества может быть отнесена к ... типу культур</b> А) восточному Б) средневековому В) западному Г) традиционному <b>2. Концепция локальных «культурно-исторических типов» принадлежит ...</b> А) Н. Я. Данилевскому Б) О. Шпенглеру В) А. Тойнби Г) К. Ясперсу <b>3. В чем, по мнению О. Шпенглера, культура схожа с живым организмом?</b> А) она пребывает в движении Б) она наделена разумом В) у нее есть душа Г) у нее есть потребности <b>4. Время становления мировой культуры для К. Ясперса – это ...</b> А) дополнительное время Б) осевое время В) срединное время Г) будущее время <b>5. Иоганн Якоб Бахофен выделяет типы культуры в зависимости от преобладания ...</b>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		А) деятельного или пассивного начала Б) женского или мужского начала В) духовного или материального начала Г) преобразующего или созерцательного начала
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>            А) мораль            Б) нравственность            В) нормы            Г) ценности</li> <li>2. <b>В период правления какой из династий в Китае появился первый император?</b>            А) Чжоу            Б) Цинь            В) Ся            Г) Шань</li> <li>3. <b>Колодезная система земледелия в Китае была названа так, поскольку...</b>            А) для земледелия была устроена система колодцев            Б) участки орошались с использованием колодезной воды            В) наделы земли в целом повторяли очертания иероглифа, обозначающего слово «колодец»            Г) колодцы были частью мощной ирригационной системы.</li> </ol>
<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	<p><b>Тест:</b> Выберите правильный ответ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постоянное откладывание дел на потом, нежелание выполнять определенные обязанности – это:            а) перфекционизм;</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	достижении поставленных целей	<p>б) абьюзерство; в) прокрастинация; г) тайм-менеджмент.</p> <p>2. Умение по собственной инициативе ставить цели и находить пути их решения характеризует человека как: а) решительного; б) целеустремленного; в) настойчивого; г) самостоятельного.</p> <p><b>Тематика сообщений и докладов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Матрица Эйзенхауэра (принцип Эйзенхауэра или Метод Эйзенхауэра)</li> <li>2. Принцип Парето (закон Парето или принцип 20/80)</li> <li>3. Хронометраж</li> <li>4. Список задач или to do list.</li> <li>5. Постановка целей по схеме SMART.</li> </ol> <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> <ol style="list-style-type: none"> <li>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. а) зрелости; б) инфантильности; в) кризисности; г) молодости.</li> <li>2. Человека как индивида характеризует: а) индивидуальный стиль деятельности; б) мотивационная направленность; в) моральные качества; г) средний рост.</li> </ol> <p><b>Тематика сообщений и докладов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие профессионально-личностное саморазвитие в трудах отечественных и зарубежных исследователей.</li> <li>2. Особенности профессионального самосознания у представителей разных профессий.</li> <li>3. Стадии профессионального развития.</li> <li>4. Самоактуализация как высший уровень саморазвития личности.</li> <li>5. Стадии профессионального развития Д. Сьюпера.</li> <li>6. Адаптационная модель саморазвития.</li> <li>7. Причины профессиональной деформации.</li> <li>8. Профилактика профессиональной деформации.</li> <li>9. Кризис профессионального саморазвития: причины, пути развития.</li> <li>10. Креативная личность: понятие, признаки, приемы развития профессиональной креативности.</li> <li>11. Стресс: его причины и профилактика.</li> </ol> <p><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.</p>
УК-6.3	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного	<p><b>Тест:</b> Выберите правильный ответ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	профессионального роста	<p>а) самопрезентацией;б) сомовосприятием;в) самоощущением; г) самооценкой.            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.</p> <p>а) опыт специалиста;            б) профессиональную деформацию специалиста            в) конкурентоспособность специалиста;г) другое.</p> <p><b>Тематика задания.</b> На основании составленного психологического автопортрета составьте тетракторию собственного профессионального роста в соответствии с требованиями рынка труда.</p> <p><b>Практическое задание.</b> Продиагностируйте себя минимум по семи диагностическим методикам и составьте психологический автопортрет по следующему плану:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Название теста.</li> <li>2. Результат теста.</li> <li>3. Распишите как этот результат проявляется именно у вас;</li> </ol> <p>Пропишите рекомендации себе для личностно-ориентированного саморазвития.</p>

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

**Физическая культура и спорт**

УК-7.1	Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма и условий реализации профессиональной деятельности	<p><b>Теоретические вопросы к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назвать причины возникновения физической культуры и спорта.</li> <li>2. Перечислить средства физической культуры.</li> <li>3. Дать характеристику уровням сформированности физической культуры личности.</li> <li>4. Связь физического воспитания с другими видами воспитания.</li> <li>5. Назвать методические принципы физического воспитания.</li> <li>6. Перечислить методы физического воспитания.</li> <li>7. Особенности организации самостоятельных занятий по физической культуре.</li> <li>8. Название и задачи профессионально-прикладной физической подготовки.</li> <li>9. Цель и задачи производственной физической культуры.</li> <li>10. Формы производственной физической культуры.</li> <li>11. Основные требования к составлению комплексов производственной физической культуры с учетом профессии.</li> <li>12. Физические качества и их роль в профессиональной подготовке студентов.</li> <li>13. Определение силы и способы ее воспитания.</li> <li>14. Определение гибкости и способы ее воспитания.</li> <li>15. Определение выносливости и способы ее воспитания.</li> <li>16. Определение координационных способностей и способы их воспитания.</li> <li>17. Определение быстроты и способы ее воспитания.</li> <li>18. Определение спорта и его роль в профессиональной подготовке студентов.</li> <li>19. Комплекс ГТО и его роль в физическом воспитании человека.</li> <li>20. Дать характеристику современным оздоровительным технологиям</li> </ol>
УК-7.2	Планирует свое рабочее и свободное время для оптимального сочетания физической и умственной нагрузки и	<p><b>Практические задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить с помощью критериев свой уровень сформированности физической культуры личности; Критериями, по которым можно судить о сформированности физической культуры личности, выступают</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	обеспечения работоспособности	<p>объективные и субъективные показатели. Опираясь на них, можно выявить существенные свойства и меру проявления физической культуры в деятельности. К ним относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. степень сформированности потребности в физической культуре и способы ее удовлетворения;</li> <li>2. интенсивность участия в физкультурно-спортивной деятельности (затрачиваемое время, регулярность);</li> <li>3. характер сложности и творческий уровень этой деятельности;</li> <li>4. выраженность эмоционально-волевых и нравственных проявлений личности в физкультурно-спортивной деятельности (самостоятельность, настойчивость, целеустремленность, самообладание, коллективизм, патриотизм, трудолюбие, ответственность, дисциплинированность);</li> <li>5. степень удовлетворенности и отношение к выполняемой деятельности;</li> <li>6. проявление самостоятельности, самоорганизации, самообразования, самовоспитания и самосовершенствования в физической культуре;</li> <li>7. уровень физического совершенства и отношение к нему;</li> <li>8. владение средствами, методами, умениями и навыками, необходимыми для физического совершенствования;</li> <li>9. системность, глубина и гибкость усвоения научно-практических знаний по физической культуре для творческого использования в практике физкультурно-спортивной деятельности;</li> <li>10. широта диапазона и регулярность использования знаний, умений, навыков и опыта физкультурно-спортивной деятельности в организации здорового стиля жизни, в учебной и профессиональной деятельности.</li> </ol> <p>2. 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.</p>
УК-7.3	Соблюдает и пропагандирует нормы здорового образа жизни в различных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности	<p><b>Комплексные задания:</b></p> <p>1. Составить и выполнить комплекс производственной гимнастики с учетом профессиональной деятельности и характера труда, включив упражнения для профилактики профессиональных заболеваний</p> <p><i>Производственная гимнастика</i> — это комплексы специальных упражнений, применяемых в режиме рабочего дня, чтобы повысить общую и профессиональную работоспособность, а также с целью профилактики и восстановления.</p> <p>Видами (формами) производственной гимнастики являются: вводная гимнастика, физкультурная пауза, физкультурная минутка, микропауза активного отдыха.</p> <p>При построении комплексов упражнения необходимо учитывать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. рабочую позу (стоя или сидя), положение туловища (согнутое или прямое, свободное или напряженное);</li> <li>2. рабочие движения (быстрые или медленные, амплитуда движения, их симметричность или асимметричность, однообразие или разнообразие, степень напряженности движений);</li> <li>3. характер трудовой деятельности (нагрузка на органы чувств, психическая и нервно-мышечная нагрузка, сложность и интенсивность мыслительных процессов, эмоциональная нагрузка, необходимая точность и повторяемость движений, монотонность труда);</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. степень и характер усталости по субъективным показателям (рассеянное внимание, головная боль, ощущение болей в мышцах, раздражительность);</p> <p>5. возможные отклонения в здоровье, требующие индивидуального подхода при составлении комплексов производственной гимнастики;</p> <p>6. санитарно-гигиеническое состояние места занятий (обычно комплексы проводятся на рабочих местах).</p> <p>2. Выполнить упражнения, направленные на развитие профессионально важного физического качества, комплекса контрольных упражнений;</p> <p>3. Выполнить комплекс утренней гигиенической гимнастики. Заполнить таблицу самоконтроля: измерить ЧСС до и после выполнения комплекса и оценить самочувствие</p>
<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>		
<p>УК-8.1</p>	<p>Анализирует и идентифицирует факторы опасного и вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</p>	<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. Осязание, 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><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>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		Задание № 2 Индивидуальный риск 3* относится к транспорту: а) автомобильному б) водному в) железнодорожному г) воздушному
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> <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 в 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            Определите КЕО (%) если освещенность в данной точке помещения составляет 200лк, наружная освещенность - 10000лк.</p> <p>Задание № 2            На сколько классов подразделяются условия труда?            А.3            Б.4            В.2            Г.1</p> <p>Задание № 3            Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливают .....            А. по наиболее высокому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов            Б. по самому низкому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.            В. по процентному соотношению Г. по обеспеченности СИЗ</p> <p><b>Комплексные задания:</b></p> <p>Задание № 1            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.</p>
УК-8.3	Разъясняет правила поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; оказывает первую	<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</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	помощь, описывает способы участия в восстановительных мероприятиях	<p>жизнедеятельности человека и общества.</p> <p>4. Критерии и классификация чрезвычайных ситуаций.</p> <p>5. Классификация чрезвычайных ситуаций природного характера, причины и следствия</p> <p>6. Литосферные чрезвычайные ситуации. Причины их возникновения, следствия, меры безопасности</p> <p>7. Гидросферные чрезвычайные ситуации. Причины их возникновения, следствия, меры безопасности</p> <p>8. Атмосферные чрезвычайные ситуации. Причины их возникновения, следствия, меры безопасности</p> <p>9. Природные пожары. Опасности и порядок действий при угрозе, причины их возникновения, следствия, меры безопасности.</p> <p>10. Биологические чрезвычайные ситуации. Понятие эпидемии и пандемий.</p> <p>11. Военные чрезвычайные ситуации.</p> <p>12. Классификация чрезвычайных ситуаций техногенного характера. Правила поведения при угрозе или их возникновении.</p> <p>13. Аварии с выбросом (угрозой выброса) радиоактивных веществ. Правила поведения и действия населения при радиационных авариях и радиоактивном загрязнении местности.</p> <p>14. Аварии с выбросом (угрозой выброса) химически опасных веществ и их характеристика. Поражающие факторы. Правила поведения и действия населения.</p> <p>15. Транспорт и его опасности. Транспортные аварии и катастрофы.</p> <p>16. Пожары и взрывы. Пожарная безопасность.</p> <p>17. Чрезвычайные ситуации социального характера.</p> <p>18. Чрезвычайные ситуации криминального характера и защита от них. <b>Примерные практические задания:</b></p> <p>Задание № 1</p> <p>Из предложенного перечня ответов выбрать правильные.</p> <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</p> <p>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</p> <p>Устройство, предназначенное для перевозки людей и (или) грузов – это ...</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.</li> </ol>
--------	--	---



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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 3* относится к транспорту:</p> <p>а) автомобильному б) водному в) железнодорожному 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> <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, 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</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Определите КЕО (%) если освещенность в данной точке помещения составляет 200лк, наружная освещенность - 10000лк.</p> <p>Задание № 2</p> <p>На сколько классов подразделяются условия труда?</p> <p>А.3 Б.4 В.2 Г.1</p> <p>Задание № 3</p> <p>Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливают .....</p> <p>А. по наиболее высокому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов</p> <p>Б. по самому низкому классу (подклассу) вредности и (или) опасности одного из имеющихся на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.</p> <p>В. по процентному соотношению</p> <p>Г. по обеспеченности СИЗ</p> <p><b>Комплексные задания:</b></p> <p>Задание № 1</p> <p>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.</p>
<b>Социальное партнерство</b>		
УК-9.1	Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <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> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		21. Управление психологическим климатом в команде. 22. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности 23. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования. 24. Характеристика понятия команды, роль личности в ней. 25. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
УК-9.2	Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ	<b>Практические задания:</b> 1. Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства. 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). 3. Анализ текста коллективного договора для участия в совместном обсуждении на семинаре.
<b>УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</b>		
<b>Экономика</b>		
УК-10.1	Понимает экономические законы, категории и принципы, возможности их использования в различных областях жизнедеятельности	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> 1. Предмет и метод экономики. 2. Микро- и макроэкономика. 3. Позитивная и нормативная экономика. 4. Функции экономики. 5. Факторы производства. 6. Кривая производственных возможностей. 7. Альтернативные издержки. 8. Типы экономических систем. 9. Национальные модели организации хозяйства. 10. Формы собственности. 11. Рынок, его функции, условия возникновения. 12. Классификация рынков. 13. Спрос, закон спроса. 14. Неценовые факторы спроса. 15. Эластичность спроса: по цене, по доходу, перекрестная эластичность. 16. Предложение, закон предложения. 17. Неценовые факторы предложения. 18. Эластичность предложения. 19. Рыночное равновесие. 20. Нарушение рыночного равновесия. 21. Равновесная цена. 22. Полезность. Эффект убывания предельной полезности. 23. Бюджетная линия, кривая безразличия. Карта безразличия. Равновесие потребителя. 24. Понятие предприятия. 25. Организационно-правовые формы предприятий. 26. Внешние и внутренние издержки производства. Экономическая и бухгалтерская прибыль. 13. Постоянные, переменные, общие, предельные издержки. 14. Закон убывающей отдачи. Эффект масштаба производства.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																										
		<p>15. Конкуренция и ее виды. Рынок совершенной конкуренции.  16. Конкуренция и ее виды. Монополия, ее характерные черты.  17. Максимизация прибыли монополиста.  18. Естественные монополии.  19. Антимонопольная политика государства.</p> <p><b>Практические задания</b></p> <p>1. Марья Ивановна – домработница. Она тратит по 15 мин. на стирку рубашки и по 45 мин. – на мытье окна. Нарисуйте линию производственных возможностей Марьи Ивановны в рамках 9-ти часового рабочего дня. Как изменится график, если в результате совершенствования технологии на мытье окна Марья Ивановна станет тратить 20 мин.?</p> <p>2. В экономике производится 200 тыс. т молока и 300 тыс. т пшеницы. Альтернативные издержки производства молока = 5. Найти максимально возможный выпуск пшеницы после увеличения выпуска молока на 10%.</p> <p>3. Функция спроса на благо <math>Q_d = 15 - P</math>, функция предложения <math>Q_s = -9 + 3P</math>. Определите равновесие на рынке данного блага. Что произойдет с равновесием, если объем спроса уменьшится на 1 единицу при любом уровне цен?</p> <p>4. Зависимость спроса и предложения выражена формулами <math>Q_d = 94 - 7P</math>, <math>Q_s = 15P - 38</math>. Найти равновесную цену и равновесный объем продаж. Чему равен дефицит или избыток товара при цене 4 рубля за единицу товара?</p> <p>5. В результате роста цены с 4 до 7 долл., объем спроса на товар X упал с 1000 до 800 штук. Определите коэффициент эластичности спроса по цене.</p> <p>6. Цена на товар А выросла со 100 до 200 ден. ед. Спрос на этот товар упал с 3000 до 1000 штук. Спрос на товар В вырос с 500 до 1000. Определите коэффициенты эластичности товара А и В. О каких коэффициентах идет речь?</p> <p>7. Коэффициент перекрестной эластичности <math>E_{x/y} = (-2)</math>. Цена товара Y равна 100 у. е. Определите спрос на товар X, если цена товара Y увеличится на 10 %, а первоначальный спрос на товар X равен 80 т.</p> <p>8. Владелец небольшого магазина ежегодно платит 3 тыс. у. е. аренды, 20 тыс. у. е. заработной платы, 100 тыс. у. е. за сырье, 10 тыс. у. е. за электроэнергию. Стоимость установленного оборудования составляет 200 тыс. у. е., срок его службы 10 лет. Если бы эти средства он положил в банк, то ежегодно получал бы 16 тыс. у. е. дохода. Определите бухгалтерские и экономические издержки.</p> <p>9. Известно, что при <math>L = 30</math> достигается максимум среднего продукта труда, и такое количество ресурса позволяет фирме произвести 120 единиц продукции. Каким будет предельный продукт труда, если занято 29 единиц труда?</p> <p>10. Фирма платит 200 тыс. руб. в месяц за аренду оборудования и 100 тыс. руб. заработной платы. При этом она использует такое количество труда и капитала, что их предельные продукты соответственно равны 0,5 и 1. Использует ли фирма оптимальное сочетание факторов производства с точки зрения максимизации прибыли?</p> <p>11. Функция общих издержек фирмы имеет вид <math>TC = 30Q - Q^2</math>. Эта фирма реализует продукцию на рынке совершенной конкуренции по цене 90 руб. Подсчитайте, какую она получает прибыль?</p> <p>12. Определите, какой объем лучше выпускать предприятию, продающему товар по цене, равной 15 у. е., и имеющему следующие затраты на производство и реализацию продукции (см. таблицу). Определите максимальную прибыль.</p> <table border="1" data-bbox="869 1417 2040 1490"> <tr> <td>Q</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>TC</td> <td>50</td> <td>65</td> <td>75</td> <td>84</td> <td>92</td> <td>102</td> <td>114</td> <td>129</td> <td>148</td> <td>172</td> <td>202</td> <td>252</td> </tr> </table>	Q	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TC	50	65	75	84	92	102	114	129	148	172	202	252
Q	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11																
TC	50	65	75	84	92	102	114	129	148	172	202	252																
УК-10.2	Использует экономические знания для принятия обоснованных экономических	<p><b>Кейс 1</b></p> <p>В государстве Арденция уровень инфляции за последние три года составил соответственно: 100 %, 130 % и</p>																										

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства												
	решений в различных областях жизнедеятельности	<p>по итогам текущего года – 150 %. Реальный уровень объема производства за рассматриваемый период снизился в пять раз и стабилизировался в этой точке. Величина государственного долга на начало последнего в рассматриваемом периоде года равна 200 агров, номинальная ставка процента по которому равна 35 %. Состояние бюджета характеризуется также тем, что номинальные государственные расходы без платежей по обслуживанию долга выросли на 100% и по итогам последнего года составили 50 агров, номинальные налоговые поступления снизились и составили за последний год 80 агров.</p> <p><b>Задание:</b> Номинальная величина сальдо государственного бюджета данной страны в текущем году равна агров</p> <p><b>Задание:</b> Экономическая ситуация, сложившаяся в Ардении, называется ... стагфляцией стагнацией спадом естественной инфляцией</p>												
<b>Основы экономики и управления на предприятии</b>														
УК-10.1	Понимает экономические законы, категории и принципы, возможности их использования в различных областях жизнедеятельности	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производственные, коммерческие и финансовые связи предприятия в рыночной среде.</li> <li>2. Расходы и затраты предприятия. Экономические элементы затрат и калькуляционные статьи.</li> <li>3. Расходы и затраты предприятия. Постоянные и переменные, прямые и косвенные, основные и накладные затраты.</li> <li>4. Себестоимость продукции предприятия и структура затрат. Калькулирование себестоимости продукции предприятия.</li> <li>5. Основные пути снижения себестоимости продукции (работ, услуг) предприятия.</li> <li>6. Цены и ценообразование на предприятии. Методы ценообразования и виды цен. Ценовая политика предприятия.</li> <li>7. Прибыль как основной показатель деятельности предприятия. Виды прибыли и методы ее расчета.</li> <li>8. Чистая прибыль предприятия и ее распределение.</li> <li>9. Рентабельность продукции и общая рентабельность предприятия: показатели и пути их повышения.</li> <li>10. Инвестиции и методы их оценки.</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p>1. Предполагаемый выход организации на зарубежные рынки характеризуется следующими денежными потоками:</p> <table border="1" data-bbox="853 1169 2168 1233"> <thead> <tr> <th>Годы</th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Денежный поток</td> <td>- 100</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите срок окупаемости, дисконтированный срок окупаемости и чистую приведенную стоимость при требуемой доходности 15%.</p> <p>2. Проект, рассчитанный на 15 лет, требует инвестиции в размере 150 млн.руб. В первые пять лет никаких поступлений не ожидается, в последующие 10 лет ежегодный доход составит 50 млн.руб. Следует ли принять этот проект, если коэффициент дисконтирования составляет 15%.</p>	Годы	0	1	2	3	4	Денежный поток	- 100	50	40	40	15
Годы	0	1	2	3	4									
Денежный поток	- 100	50	40	40	15									
УК-10.2	Использует экономические знания для принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <p>1. Основные средства предприятия. Состав и виды основных средств.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка и учет основных средств. Первоначальная, восстановительная и остаточная стоимость основных средств.</li> <li>2. Износ и амортизация основных средств. Нормы амортизации. Начисление амортизационных отчислений</li> </ol>												

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>линейным и нелинейными способами.</p> <p>3. Показатели эффективности использования основных средств предприятия и пути ихповышения.</p> <p>4. Оборотные средства. Состав и структура оборотных средств предприятия.</p> <p>5. Нормирование оборотных средств. Общие понятия и способы нормирования.</p> <p>6. Показатели эффективности использования оборотных средств и пути ускорения их оборачиваемости.</p> <p><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p><b>Задание 1.</b> В 1 квартале предприятие реализовало продукции на 25000 тыс.руб., среднеквартальные остатки оборотных средств составили 2500 тыс.руб. Во 2 квартале объем реализации продукции увеличится на 10%, а время одного оборота оборотных средств будет сокращено на один день. Определите: 1)коэффициент оборачиваемости оборотных средств и время одного оборота в днях в 1 квартале; 2) коэффициент оборачиваемости оборотных средств и их абсолютную величину во 2 квартале; 3) высвобождение оборотных средств в результате сокращения продолжительности одного оборота оборотных средств.</p> <p><b>Задание 2.</b> Цех производит один вид продукции – продукцию А. Объем производства в июне составил 1000 единиц продукции А. Общая цеховая себестоимость за июнь составила 1 000 000 рублей, при этом в структуре цеховой себестоимости 40% составляют переменные затраты, и 60% - постоянные затраты. Таким образом, себестоимость единицы продукции А в июне составила 1000 руб./ед. На июль планируется объем производства 1200 единиц продукции А. Какова будет планируемая цеховая себестоимость единицы продукции А в июле?</p> <p><b>Задание 3.</b> Рентабельность продукции по предприятию №1 повысилась по сравнению с предыдущим годом на 20%, а по предприятию №2 на 25%. Сумма затрат сократилась по предприятию №1 на 10%, а по предприятию №2 на 16%. Определить как изменится прибыль предприятий</p> <p><b>Примерный перечень тем комплексной исследовательской работы:</b></p> <p>1..... Изучение и оценка затрат на производство (на примере ).</p> <p>2..... Оценка финансовых результатов деятельности предприятия (на примере ...).</p> <p>3..... Изучение системы управления предприятием (на примере )</p> <p>4..... Оценка уровня производительности труда и значение ее роста в организации (на примере ).</p> <p>5..... Понятие, сущность и содержание предпринимательского риска.</p> <p>6..... Факторы риска в предпринимательской деятельности.</p> <p>7..... Особенности управления внешними и внутренними предпринимательскими рисками. 8 Предпринимательские риски и несостоятельность (банкротство) организации.</p>
<b>УК-11 – Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</b>		
<b>Правоведение</b>		
УК-11.1	Определяет круг коррупционных рисков в рамках поставленной цели и предлагает способы их устранения, оценивает с позиции антикоррупционного	<p><b>Примерные практические задания</b></p> <p>1. Проанализируйте статьи Уголовного кодекса Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Трудового кодекса Российской Федерации и выявите содержащиеся антикоррупционные нормы.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	законодательства	2. 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.
УК-11.2	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм антикоррупционного законодательства	<p><b>Примерные тесты:</b></p> <p>1. Что такое коррупция?</p> <p>а) Важнейшее условие существования общественных отношений  б) Приемлемый способ решения вопросов  в) Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей.</p> <p>2. Профилактика коррупции включает:</p> <p>а) деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции  б) деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции  в) деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции</p> <p>3. Принципы противодействия коррупции в Российской Федерации включают:</p> <p>а) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина, законность, публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления  б) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений  в) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер  г) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами</p> <p>4. Крупным размером взятки признаётся:</p> <p>а) до 25 тысяч рублей  б) от 25 до 150 тысяч рублей  в) от 150 тысяч рублей до 1 миллион рублей  г) превышающие 1 миллион рублей</p> <p>5. Какие правонарушения относятся к коррупционным:</p> <p>а) злоупотребление служебным положением  б) дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве  в) злоупотребление полномочиями  г) коммерческий подкуп  д) все вышеуказанные.</p>
<b>Антикоррупционная политика в управлении персоналом</b>		
УК-11.1	Определяет круг коррупционных рисков в рамках поставленной цели и предлагает способы их устранения, оценивает с позиции антикоррупционного законодательства	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <p>1. Природа, содержание, причины, виды коррупции и угрозы, исходящие от коррупции.  2. Измерение уровня коррупции: возможные подходы и проблемы их применения. Оценка результатов проводимых антикоррупционных реформ.  3. Этапы развития российского антикоррупционного законодательства.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. Российский подход к определению и применению понятий «коррупция», «коррупционное правонарушение», «коррупционное преступление».</p> <p>5. Законодательство России о противодействии коррупции: основные нормативные правовые акты и их положения. Национальный план противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы.</p> <p>6. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» как основной нормативный правовой акт, регулирующий вопросы противодействия коррупции в России.</p> <p>7. Противодействие коррупции на международном уровне: основные положения Конвенции ООН против коррупции.</p> <p>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.</p> <p>9. Зарубежный опыт противодействия коррупции: уголовное законодательство в сфере противодействия коррупции, антикоррупционное декларирование, регулирование конфликта интересов, совершение служебных разоблачений.</p> <p>10. Зарубежный опыт противодействия коррупции: специализированные государственные органы в сфере противодействия коррупции</p> <p>11. Система государственных органов, осуществляющих противодействие коррупции в России: основные направления деятельности и координация работы.</p> <p>12. Правонарушения коррупционного характера: понятие, основные признаки коррупционных правонарушений. Коррупционные преступления в соответствии с российским уголовным законодательством: общая характеристика. Получение и дача взятки.</p> <p>19. Конфликт интересов как основной объект этического регулирования. Конфликт интересов и коррупция. Виды конфликта интересов. Типовые ситуации конфликта интересов.</p> <p>20. Регулирование конфликта интересов в России: история развития и современное состояние. Определение 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	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм антикоррупционного законодательства	<p><b>Примерные практические задания для зачета:</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>



<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<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. Содержатся ли в действиях указанных лиц признаки какого-либо 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. 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. 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. Квалифицируйте содеянное Безуновым.</p>

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>Основы экономики и управления на предприятии</b>														
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производственные, коммерческие и финансовые связи предприятия в рыночной среде.</li> <li>2. Расходы и затраты предприятия. Экономические элементы затрат и калькуляционные статьи.</li> <li>3. Расходы и затраты предприятия. Постоянные и переменные, прямые и косвенные, основные и накладные затраты.</li> <li>4. Себестоимость продукции предприятия и структура затрат. Калькулирование себестоимости продукции предприятия.</li> <li>5. Основные пути снижения себестоимости продукции (работ, услуг) предприятия.</li> <li>6. Цены и ценообразование на предприятии. Методы ценообразования и виды цен. Ценовая политика предприятия.</li> <li>7. Прибыль как основной показатель деятельности предприятия. Виды прибыли и методы ее расчета.</li> <li>8. Чистая прибыль предприятия и ее распределение.</li> <li>9. Рентабельность продукции и общая рентабельность предприятия: показатели и пути их повышения.</li> <li>10. Инвестиции и методы их оценки.</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предполагаемый выход организации на зарубежные рынки характеризуется следующими денежными потоками:</li> </ol> <table border="1" data-bbox="869 890 2056 959"> <thead> <tr> <th>Годы</th> <th>0</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Денежный поток</td> <td>- 100</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите срок окупаемости, дисконтированный срок окупаемости и чистую приведенную стоимость при требуемой доходности 15%.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Проект, рассчитанный на 15 лет, требует инвестиции в размере 150 млн.руб. В первые пять лет никаких поступлений не ожидается, в последующие 10 лет ежегодный доход составит 50 млн.руб. Следует ли принять этот проект, если коэффициент дисконтирования составляет 15%.</li> </ol>	Годы	0	1	2	3	4	Денежный поток	- 100	50	40	40	15
Годы	0	1	2	3	4									
Денежный поток	- 100	50	40	40	15									
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные средства предприятия. Состав и виды основных средств.</li> <li>2. Оценка и учет основных средств. Первоначальная, восстановительная и остаточная стоимость основных средств.</li> <li>3. Износ и амортизация основных средств. Нормы амортизации. Начисление амортизационных отчислений линейным и нелинейными способами.</li> <li>4. Показатели эффективности использования основных средств предприятия и пути их повышения.</li> <li>5. Оборотные средства. Состав и структура оборотных средств предприятия.</li> <li>6. Нормирование оборотных средств. Общие понятия и способы нормирования.</li> <li>7. Показатели эффективности использования оборотных средств и пути ускорения их оборачиваемости.</li> </ol> <p><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p><b>Задание 1.</b> В 1 квартале предприятие реализовало продукции на 25000 тыс.руб., среднеквартальные остатки оборотных средств составили 2500 тыс.руб. Во 2 квартале объем реализации продукции увеличится на 10%, а время одного оборота оборотных средств будет сокращено на один день. Определите: 1) коэффициент</p>												

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>оборачиваемости оборотных средств и время одного оборота в днях в 1 квартале; 2) коэффициент оборачиваемости оборотных средств и их абсолютную величину во 2 квартале; 3) высвобождение оборотных средств в результате сокращения продолжительности одного оборота оборотных средств.</p> <p><b>Задание 2.</b> Цех производит один вид продукции – продукцию А. Объем производства в июне составил 1000 единиц продукции А. Общая цеховая себестоимость за июнь составила 1 000 000 рублей, при этом в структуре цеховой себестоимости 40% составляют переменные затраты, и 60% - постоянные затраты. Таким образом, себестоимость единицы продукции А в июне составила 1000 руб./ед. На июль планируется объем производства 1200 единиц продукции А. Какова будет планируемая цеховая себестоимость единицы продукции А в июле?</p> <p><b>Задание 3.</b> Рентабельность продукции по предприятию №1 повысилась по сравнению с предыдущим годом на 20%, а по предприятию №2 на 25%. Сумма затрат сократилась по предприятию №1 на 10%, а по предприятию №2 на 16%. Определить как изменится прибыль предприятий</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 комплексной исследовательской работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.... Изучение и оценка затрат на производство (на примере ).</li> <li>2.... Оценка финансовых результатов деятельности предприятия (на примере ....).</li> <li>3. Изучение системы управления предприятием (на примере )</li> <li>4.... Оценка уровня производительности труда и значение ее роста в организации (на примере ).</li> <li>5. Понятие, сущность и содержание предпринимательского риска.</li> <li>6. Факторы риска в предпринимательской деятельности.</li> <li>7. Особенности управления внешними и внутренними предпринимательскими рисками.</li> <li>8. Предпринимательские риски и несостоятельность (банкротство) организации.</li> </ol>
<b>Управление маркетингом</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. Понятие маркетинга. Основные категории маркетинга. Роль маркетинга в современных условиях. Инструментарий маркетинга.</li> <li>2. Концепции маркетингового управления. Современная концепция маркетинга.</li> <li>3. Сферы применения маркетинга. Виды маркетинга. Типы маркетинга.</li> <li>4. Принципы, цели и функции маркетинга.</li> <li>5. Организация службы маркетинга. Роль маркетолога на современном предприятии.</li> <li>6. Понятие стратегического планирования. Определение миссии и целей организации. План маркетинга.</li> <li>7. Маркетинговая информационная система. Виды маркетинговой информации.</li> <li>8. Процесс маркетингового исследования. Характеристика основных этапов исследования</li> <li>9. Разработка плана исследований.</li> <li>10. Определение проблемы и целей исследований. Требования к анкете. План составления</li> </ol>
ОПК-1.2	<p>Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях</p>	<p><b>Тестовые задания</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дайте наиболее точное определение маркетинга. Маркетинг – это: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) деятельность по стимулированию сбыта;</li> <li>б) деятельность, направленная на удовлетворение потребностей человека;</li> <li>в) деятельность по завоеванию доли рынка;</li> <li>г) деятельность по повышению качества товара.</li> </ol> </li> <li>2. Что наиболее точно характеризует маркетинговую концепцию управления: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) предприятие затратило дополнительные средства на рекламу;</li> <li>б) предприятие провело опрос целевой группы, чтобы выяснить их отношение к товару;</li> </ol> </li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>в) предприятие разработало программу совершенствования товара;  г) предприятие разработало политику стимулирования сбыта.  3. Многие хотели бы учиться за рубежом, но поступают в местные вузы. Это пример:  а) нужд;  б) потребностей;  в) запросов;  г) сделки.  4. Какая из концепций маркетинга ориентируется на получение прибыли за счет роста объема продаж:  а) совершенствования товара;  б) совершенствования производства;  в) интенсификации коммерческих усилий;  г) маркетинга.  5. Сущность концепции маркетингового управления состоит в:  а) совершенствовании производства и улучшении качества товара;  б) выявлении нужд и потребностей потребителей;  в) стимулировании сбыта;  г) учете интересов потребителей и общества в целом.</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>Перечень теоретических вопросов</b>  1. Методы маркетинговых исследований, их преимущества и недостатки.  2. Способы контактов с аудиториями при проведении исследований.  3. Факторы микросреды фирмы. Оценка внутренней среды предприятия.  4. Факторы макросреды фирмы. STEP-анализ.  5. Понятие SWOT-анализа.  6. Сегментирование рынка. Цель сегментирования. Уровни сегментирования. Понятие целевого маркетинга.  7. Основные принципы сегментирования рынков. Выбор целевых сегментов рынка.  8. Признаки сегментирования потребительских рынков, рынка товаров промышленного назначения, рынка услуг.  9. Процесс принятия решения о покупке. Принятие решения о покупке товара-новинки.  10. Факторы, оказывающие влияние на покупателей.  11. Понятие товара в маркетинге. Классификация товаров.  12. Товарный знак. Виды товарных знаков, требования к товарным знакам.  13. Упаковка и маркировка товаров. Концепция создания упаковки, испытание упаковки.  14. Сервис в товарной политике. Правила эффективного сервиса.  15. Товарный ассортимент и товарная номенклатура.  <b>Примерные тесты</b>  1. Что не включает в себя процесс принятия решения о закупках товаров промышленного назначения:  а) осознание проблемы; б) оценка характеристик товара; в) выбор поставщика; г) выбор целевого рынка.  2. Что из перечисленного относится к факторам межличностных отношений, оказывающих влияние на поведение покупателей товаров промышленного назначения:  а) умение убеждать; б) возраст;  в) уровень дохода; г) образование.</p>
<b>Менеджмент</b>		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
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> <li>г) проектные и функциональные.</li> </ol> </li> <li>5. Не существует организационных структур: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) органических;</li> </ol> </li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		б) неорганических; в) построенных по продуктовому принципу; г) построенных по региональному принципу. 6. «Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать организацию успешной. Это могут сделать только люди...» – утверждал: а) Макс Вебер; б) Майкл Мескон; в) Ли Якокка; г) Акио Морита.
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<b>Задания:</b> Спроектировать процесс конкурсных закупок.
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	<b>Контрольные вопросы:</b> 1. Организация и менеджмент. Общие характеристики организации. 2. Внутренняя и внешняя среда организации. 3. Функции управления. Организация. Классификация организационных структур управления. 4. Функции управления. Организация. Иерархические структуры управления (линейно-функциональная структура). 5. Функции управления. Организация. Иерархические структуры управления (дивизиональные структуры управления) 6. Функции управления. Организация. Адаптивные структуры управления (матричная, проектная). 7. Организация взаимодействия и полномочия персонала. 8. Мотивация персонала. Содержательные теории. 9. Мотивация персонала. Процессуальные теории 10. Контрольная функция управления. Виды контроля. Процесс контроля 11. Связующие процессы. Коммуникационный процесс. Виды и формы общения. 12. Связующие процессы. Принятие решений. Виды, типы решений. Способы принятия рационального решения. 13. Управление группой. Формальные и неформальные организации. 14. Формы власти и влияния. 15. Лидерство. Ситуационный подход 16. Лидерство. Поведенческий подход. 17. Управление конфликтами. <b>Проверочный тест:</b> 1. Решение об организационной структуре принимает: а) менеджер; б) главный бухгалтер; в) главный инженер; г) руководитель высшего звена. 2. Процесс деления организации на отдельные блоки – это: а) централизация; б) департаментализация; в) децентрализация;

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		г) коммерциализация.
<b>Исследование социально-экономических процессов на рынке труда</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности и модели рынка труда.</li> <li>2. Понятие, структура трудовых ресурсов.</li> <li>3. Соотношение понятий «экономически активное население» и «трудоустроенные».</li> <li>4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.</li> <li>5. Численность населения и проблемы демографии в России.</li> <li>6. Конкурентоспособность работника на рынке труда.</li> <li>7. Движение трудовых ресурсов.</li> <li>8. Миграция трудовых ресурсов и ее виды.</li> <li>9. Миграционная политика, управление миграционными процессами.</li> <li>10. Экстенсивный и интенсивный тип использования трудовых ресурсов.</li> <li>11. Методы планирования трудовых ресурсов.</li> <li>12. Соотношение понятий «рабочая сила», «персонал», «кадровая политика»</li> </ol>
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p><b>Примерные практические задания по темам для зачета</b></p> <p>Тема № 1: Рынок труда и занятость. Проблемы занятости населения.</p> <p>1.1. Количество работающих равно 180 чел., безработных – 20 чел., взрослых – 400 чел. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• численность рабочей силы;</li> <li>• уровень безработицы;</li> <li>• уровень участия;</li> <li>• долю безработных.</li> </ul> <p>1.2. Уровень безработицы равен 7%, уровень участия – 60%. Определите долю безработных во взрослом населении.</p> <p>1.3. Все население составляет 500 тыс. чел., из них: 120 тыс. чел. – не достигло трудоспособного возраста, 150 тыс. чел. – вышло из состава рабочей силы, 23 тыс. чел. – безработные, 10 тыс. чел. – заняты неполный рабочий день и ищут работу. Определите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• численность рабочей силы;</li> <li>• уровень безработицы.</li> </ul>
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	<p><b>Тест</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) кол-ва безработных и трудоспособного населения;</li> <li>б) кол-ва безработных и экономически активного населения;</li> <li>в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте.</li> </ol> </li> <li>2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) сезонная;</li> <li>б) структурная;</li> <li>в) фрикционная;</li> <li>г) циклическая.</li> </ol> </li> <li>3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской:</li> </ol>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>а) сезонная;</li> <li>б) структурная;</li> <li>в) фрикционная;</li> <li>г) циклическая.</li> </ol> <p>3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской:</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		а) сезонная; б) структурная; в) циклическая. 4. Основные причины возникновения циклической безработицы: а) нарушение макроэкономического равновесия; б) несовершенство рынка труда; в) политика государства; г) действия профсоюзов; д) нет правильных ответов. 5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на: а) контролируемый; б) неконтролируемый; в) черный.
<b>Налоги и налогообложение</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p style="text-align: center;"><b>Вопросы к экзамену:</b></p> 1. Понятия: налог, пошлина, сбор. 2. Элементы налога. 3. Функции налогов. 4. Классификация налогов по степени компетенции. 5. Классификация налогов по форме взимания. 6. Классификация налогов по источнику, за счет которого предприятие уплачивают налоги. 7. Классификация налогов по степени обложения. 8. Классификация налогов в зависимости от направления использования. 9. Классификация налогов по времени уплаты. 10. Порядок и способы исчисления налога. 11. Направления использования налогов. 12. Понятие налоговой системы. Основные принципы построения налоговой системы. 13. Порядок и сроки уплаты налогов. 14. Перечень федеральных налогов и сборов. 15. Перечень региональных и местных налогов и сборов <p style="text-align: center;"><b>Примерные тесты</b></p> Налоги, которые включаются в цену товара (работ, услуг), называются: Варианты ответа: а) ценовыми б) товарными в) косвенными г) прямыми д) нет верного ответа Налоговый статус физического лица в РФ определяется: Варианты ответа: а) по месту работы б) по прописке в) по времени проживания на территории РФ



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		г) верны варианты 1 и 2 д) по месту жительства Налог на добавленную стоимость в торговле определяется: Варианты ответа: а) нет верного ответа б) от оборота, включающего в себя НДС в) возможен любой вариант г) от разницы в ценах д) от оборота без НДС
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p style="text-align: right;"><b>Вопросы к экзамену:</b></p> 1. Понятия: налог, пошлина, сбор. 2. Элементы налога. 3. Функции налогов. 4. Классификация налогов по степени компетенции. 5. Классификация налогов по форме взимания. 6. Классификация налогов по источнику, за счет которого предприятие уплачивают налоги. 7. Классификация налогов по степени обложения. 8. Классификация налогов в зависимости от направления использования. 9. Классификация налогов по времени уплаты. 10. Порядок и способы исчисления налога. 11. Направления использования налогов. 12. Понятие налоговой системы. Основные принципы построения налоговой системы. 13. Порядок и сроки уплаты налогов. 14. Перечень федеральных налогов и сборов. 15. Перечень региональных и местных налогов и сборов

**Примерные тесты**

Налоги, которые включаются в цену товара (работ, услуг), называются:

Варианты ответа:

- а) ценовыми
- б) товарными
- в) косвенными
- г) прямыми
- д) нет верного ответа

Налоговый статус физического лица в РФ определяется:

Варианты ответа:

- а) по месту работы
- б) по прописке
- в) по времени проживания на территории РФ
- г) верны варианты 1 и 2
- д) по месту жительства

Налог на добавленную стоимость в торговле определяется:

Варианты ответа:

- а) нет верного ответа

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		б) от оборота, включающего в себя НДС в) возможен любой вариант г) от разницы в ценах д) от оборота без НДС
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	<p style="text-align: center;"><b>Вопросы к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятия: налог, пошлина, сбор.</li> <li>2. Элементы налога.</li> <li>3. Функции налогов.</li> <li>4. Классификация налогов по степени компетенции.</li> <li>5. Классификация налогов по форме взимания.</li> <li>6. Классификация налогов по источнику, за счет которого предприятие уплачивают налоги.</li> <li>7. Классификация налогов по степени обложения.</li> <li>8. Классификация налогов в зависимости от направления использования.</li> <li>9. Классификация налогов по времени уплаты.</li> <li>10. Порядок и способы исчисления налога.</li> <li>11. Направления использования налогов.</li> <li>12. Понятие налоговой системы. Основные принципы построения налоговой системы.</li> <li>13. Порядок и сроки уплаты налогов.</li> <li>14. Перечень федеральных налогов и сборов.</li> <li>15. Перечень региональных и местных налогов и сборов</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Примерные тесты</b></p> <p>Налоги, которые включаются в цену товара (работ, услуг), называются:            Варианты ответа:            а) ценовыми            б) товарными            в) косвенными            г) прямыми            д) нет верного ответа</p> <p>Налоговый статус физического лица в РФ определяется:            Варианты ответа:            а) по месту работы            б) по прописке            в) по времени проживания на территории РФ            г) верны варианты 1 и 2            д) по месту жительства</p> <p>Налог на добавленную стоимость в торговле определяется:            Варианты ответа:            а) нет верного ответа            б) от оборота, включающего в себя НДС            в) возможен любой вариант            г) от разницы в ценах            д) от оборота без НДС</p>
<b>Тайм-менеджмент</b>		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p style="text-align: center;"><b>Примерные вопросы по дисциплине</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тайм-менеджмент как составляющая самоменеджмента.</li> <li>2. Две концепции контроля времени: управление и руководство временем.</li> <li>3. «Советский ТМ». Система хронометража А.А. Любищева, Теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) Г.С. Альтшуллера, система организации времени А.Н.Гастева, П.М.Керженцева.</li> <li>4. Тайм-менеджмент, его значение в планировании работы.</li> <li>5. Принципы, правила и критерии постановки целей. КИНДР, SMART-цели.</li> <li>6. Определение приоритетов в планировании рабочего времени. Жесткий – гибкий алгоритм планирования.</li> <li>7. Концепция Ст. Кови о достижении личностной зрелости.</li> <li>8. Принципы и инструменты успешного тайм-менеджмента.</li> <li>9. Ассертивность в тайм-менеджменте. Модели ассертивного и блокирующего поведения.</li> <li>10. Оценка использования времени. Аудит времени</li> <li>11. Хронофаги: понятие и их виды. Анализ и работа с «поглотителями» времени.</li> <li>12. Современный тайм-менеджмент (конец XX - начало XXI), основные характеристики.</li> <li>13. Преобразование «цели» в «путь» достижения цели-мечты. Правила формулы успеха.</li> <li>14. Планирование как фактор внедрения технологий тайм-менеджмента.</li> <li>15. Самомотивация. «Маленькие хитрости» самомотивации. Роль эмоций в процессе самомотивации.</li> <li>16. Оптимизация персональной деятельности менеджера.</li> <li>17. Влияние индивидуальных особенностей характера на способы организации деятельности.</li> <li>18. Отдых как условие успешного тайм-менеджмента.</li> <li>19. Стресс. Способы противостояния стрессу менеджера с использованием техник ТМ. ГЭД личности.</li> <li>20. Система личного тайм-менеджмента.</li> </ol>
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p style="text-align: center;"><b>Примерные вопросы по дисциплине</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тайм-менеджмент как составляющая самоменеджмента.</li> <li>2. Две концепции контроля времени: управление и руководство временем.</li> <li>3. «Советский ТМ». Система хронометража А.А. Любищева, Теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) Г.С. Альтшуллера, система организации времени А.Н.Гастева, П.М.Керженцева.</li> <li>4. Тайм-менеджмент, его значение в планировании работы.</li> <li>5. Принципы, правила и критерии постановки целей. КИНДР, SMART-цели.</li> <li>6. Определение приоритетов в планировании рабочего времени. Жесткий – гибкий алгоритм планирования.</li> <li>7. Концепция Ст. Кови о достижении личностной зрелости.</li> <li>8. Принципы и инструменты успешного тайм-менеджмента.</li> <li>9. Ассертивность в тайм-менеджменте. Модели ассертивного и блокирующего поведения.</li> <li>10. Оценка использования времени. Аудит времени</li> <li>11. Хронофаги: понятие и их виды. Анализ и работа с «поглотителями» времени.</li> <li>12. Современный тайм-менеджмент (конец XX - начало XXI), основные характеристики.</li> <li>13. Преобразование «цели» в «путь» достижения цели-мечты. Правила формулы успеха.</li> <li>14. Планирование как фактор внедрения технологий тайм-менеджмента.</li> <li>15. Самомотивация. «Маленькие хитрости» самомотивации. Роль эмоций в процессе самомотивации.</li> <li>16. Оптимизация персональной деятельности менеджера.</li> <li>17. Влияние индивидуальных особенностей характера на способы организации деятельности.</li> <li>18. Отдых как условие успешного тайм-менеджмента.</li> <li>19. Стресс. Способы противостояния стрессу менеджера с использованием техник ТМ. ГЭД личности.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
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	<p>20. Система личного тайм-менеджмента.</p> <p style="text-align: center;"><b>Примерные вопросы по дисциплине</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тайм-менеджмент как составляющая самоменеджмента.</li> <li>2. Две концепции контроля времени: управление и руководство временем.</li> <li>3. «Советский ТМ». Система хронометража А.А. Любищева, Теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) Г.С. Альтшуллера, система организации времени А.Н.Гастева, П.М.Керженцева.</li> <li>4. Тайм-менеджмент, его значение в планировании работы.</li> <li>5. Принципы, правила и критерии постановки целей. КИНДР, SMART-цели.</li> <li>6. Определение приоритетов в планировании рабочего времени. Жесткий – гибкий алгоритм планирования.</li> <li>7. Концепция Ст. Кови о достижении личностной зрелости.</li> <li>8. Принципы и инструменты успешного тайм-менеджмента.</li> <li>9. Ассертивность в тайм-менеджменте. Модели ассертивного и блокирующего поведения.</li> <li>10. Оценка использования времени. Аудит времени</li> <li>11. Хронофаги: понятие и их виды. Анализ и работа с «поглотителями» времени.</li> <li>12. Современный тайм-менеджмент (конец XX - начало XXI), основные характеристики.</li> <li>13. Преобразование «цели» в «путь» достижения цели-мечты. Правила формулы успеха.</li> <li>14. Планирование как фактор внедрения технологий тайм-менеджмента.</li> <li>15. Самомотивация. «Маленькие хитрости» самомотивации. Роль эмоций в процессе самомотивации.</li> <li>16. Оптимизация персональной деятельности менеджера.</li> <li>17. Влияние индивидуальных особенностей характера на способы организации деятельности.</li> <li>18. Отдых как условие успешного тайм-менеджмента.</li> <li>19. Стресс. Способы противостояния стрессу менеджера с использованием техник ТМ. ГЭД личности.</li> <li>20. Система личного тайм-менеджмента.</li> </ol>
<b>Трудовое право</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p><i>Раздел 1 «Общая часть трудового права»</i></p> <p>В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение</li> <li>2. юридического лица (организации)</li> <li>3. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами</li> <li>4. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</li> </ol> <p>По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 19</li> <li>2. 14</li> <li>3. 15</li> <li>4. 16</li> <li>5. 18</li> </ol> <p>Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов 3. Минтруд России с учетом мнения общероссийских профсоюзов Определение принципов трудового права 1. приведено в ТК РФ 2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений является доктринальным и сформулировано правовой наукой
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<b>Практические задания</b> 1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?
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	<b>Практические задания</b> 1. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ. Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях? 2. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов. 3. Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор? 4. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.
<b>Экономика управления персоналом</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической,	<b>Примерные тесты:</b> <b>Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</b> а) планирование;

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	организационной, управленческой теорий	<p>б) прогнозирование;  в) мотивация;  г) составление отчетов;  д) организация.</p> <p><b>2. Управленческий персонал включает:</b>  а) вспомогательных рабочих;  б) сезонных рабочих;  в) младший обслуживающий персонал;  г) руководителей, специалистов;  д) основных рабочих.</p> <p><b>3. Японскому менеджменту персонала не относится:</b>  а) пожизненный наем на работу;  б) принципы старшинства при оплате и назначении;  в) коллективная ответственность;  г) неформальный контроль;  д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p> <p><b>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?</b>  а) «Экономика труда»;  б) «Транспортные системы»;  в) «Психология»;  г) «Физиология труда»;  д) «Социология труда».</p> <p><b>5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:</b>  а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;  б) найма рабочих на предприятие;  в) отбора персонала для занятия определенной должности;  г) согласно действующему законодательству;  д) достижения стратегических целей предприятия.</p>
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p><b>Примерные тесты:</b>  <b>Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</b>  а) планирование;  б) прогнозирование;  в) мотивация;  г) составление отчетов;  д) организация.</p> <p><b>2. Управленческий персонал включает:</b>  а) вспомогательных рабочих;  б) сезонных рабочих;  в) младший обслуживающий персонал;  г) руководителей, специалистов;  д) основных рабочих.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p><b>3. Японскому менеджменту персонала не относится:</b></p> <p>а) пожизненный наем на работу;</p> <p>б) принципы старшинства при оплате и назначении;</p> <p>в) коллективная ответственность;</p> <p>г) неформальный контроль;</p> <p>д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p> <p><b>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?</b></p> <p>а) «Экономика труда»;</p> <p>б) «Транспортные системы»;</p> <p>в) «Психология»;</p> <p>г) «Физиология труда»;</p> <p>д) «Социология труда».</p> <p><b>5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:</b></p> <p>а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;</p> <p>б) найма рабочих на предприятие;</p> <p>в) отбора персонала для занимания определенной должности;</p> <p>г) согласно действующему законодательству;</p> <p>д) достижения стратегических целей предприятия.</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>Примерные тесты:</b></p> <p><b>Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</b></p> <p>а) планирование;</p> <p>б) прогнозирование;</p> <p>в) мотивация;</p> <p>г) составление отчетов;</p> <p>д) организация.</p> <p><b>2. Управленческий персонал включает:</b></p> <p>а) вспомогательных рабочих;</p> <p>б) сезонных рабочих;</p> <p>в) младший обслуживающий персонал;</p> <p>г) руководителей, специалистов;</p> <p>д) основных рабочих.</p> <p><b>3. Японскому менеджменту персонала не относится:</b></p> <p>а) пожизненный наем на работу;</p> <p>б) принципы старшинства при оплате и назначении;</p> <p>в) коллективная ответственность;</p> <p>г) неформальный контроль;</p> <p>д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p> <p><b>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?</b></p> <p>а) «Экономика труда»;</p> <p>б) «Транспортные системы»;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		в) «Психология»; г) «Физиология труда»; д) «Социология труда». <b>5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:</b> а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; б) найма рабочих на предприятие; в) отбора персонала для занимаемая определенной должности; г) согласно действующему законодательству; д) достижения стратегических целей предприятия.
<b>Антикоррупционная политика в управлении персоналом</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b> 1. Природа, содержание, причины, виды коррупции и угрозы, исходящие от коррупции. 2. Измерение уровня коррупции: возможные подходы и проблемы их применения. Оценка результатов проводимых антикоррупционных реформ. 3. Этапы развития российского антикоррупционного законодательства. 4. Российский подход к определению и применению понятий «коррупция», «коррупционное правонарушение», «коррупционное преступление». 5. Законодательство России о противодействии коррупции: основные нормативные правовые акты и их положения. Национальный план противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы. 6. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» как основной нормативный правовой акт, регулирующий вопросы противодействия коррупции в России. 7. Противодействие коррупции на международном уровне: основные положения Конвенции ООН против коррупции. 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. 9. Зарубежный опыт противодействия коррупции: уголовное законодательство в сфере противодействия коррупции, антикоррупционное декларирование, регулирование конфликта интересов, совершение служебных разоблачений. 10. Зарубежный опыт противодействия коррупции: специализированные государственные органы в сфере противодействия коррупции 11. Система государственных органов, осуществляющих противодействие коррупции в России: основные направления деятельности и координация работы. 12. Правонарушения коррупционного характера: понятие, основные признаки коррупционных правонарушений. Коррупционные преступления в соответствии с российским уголовным законодательством: общая характеристика. Получение и дача взятки. 21. Конфликт интересов как основной объект этического регулирования. Конфликт интересов и коррупция. Виды конфликта интересов. Типовые ситуации конфликта интересов. Регулирование конфликта интересов в России: история развития и современное состояние. Определение понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»: особенности
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в	<b>Примерные практические задания для зачета:</b>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	<p>области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях</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 какого-либо 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> <p>Квалифицируйте содеянное Безуновым.</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>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Природа, содержание, причины, виды коррупции и угрозы, исходящие от коррупции.</li> <li>2. Измерение уровня коррупции: возможные подходы и проблемы их применения. Оценка результатов проводимых антикоррупционных реформ.</li> <li>3. Этапы развития российского антикоррупционного законодательства.</li> <li>4. Российский подход к определению и применению понятий «коррупция», «коррупционное правонарушение», «коррупционное преступление».</li> <li>5. Законодательство России о противодействии коррупции: основные нормативные правовые акты и их положения. Национальный план противодействия коррупции на 2014 - 2015 годы.</li> <li>6. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» как основной нормативный правовой акт, регулирующий вопросы противодействия коррупции в России.</li> <li>7. Противодействие коррупции на международном уровне: основные положения Конвенции ООН против</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>коррупции.</p> <p>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.</p> <p>9. Зарубежный опыт противодействия коррупции: уголовное законодательство в сфере противодействия коррупции, антикоррупционное декларирование, регулирование конфликта интересов, совершение служебных разоблачений.</p> <p>10. Зарубежный опыт противодействия коррупции: специализированные государственные органы в сфере противодействия коррупции</p> <p>11. Система государственных органов, осуществляющих противодействие коррупции в России: основные направления деятельности и координация работы.</p> <p>12. Правонарушения коррупционного характера: понятие, основные признаки коррупционных правонарушений. Коррупционные преступления в соответствии с российским уголовным законодательством: общая характеристика. Получение и дача взятки.</p> <p>22. Конфликт интересов как основной объект этического регулирования. Конфликт интересов и коррупция. Виды конфликта интересов. Типовые ситуации конфликта интересов. Регулирование конфликта интересов в России: история развития и современное состояние. Определение понятий «конфликт интересов» и «личная заинтересованность»: особенности</p>
<b>Государственное регулирование рынка труда</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p><b>Примерные вопросы теста</b></p> <p>Товар, реализуемый на рынке труда</p> <p>а) труд б) трудовые услуги в) рабочая сила г) рабочие места</p> <p>К тарифным методам государственного воздействия на импорт следует отнести ...</p> <p>а) введение импортных пошлин б) установление национальных технических стандартов в) введение или повышение импортных пошлин г) размещение государственных заказов только на отечественных предприятиях</p> <p>Научно-технический прогресс (НТП) – это ...</p> <p>а) процесс открытия новых знаний и внедрение их результатов в производство товаров и услуг б) научно-исследовательские работы в) хозяйственный рост на основе совершенствования структуры экономики г) комбинирование имеющихся ресурсов</p> <p>Использование субсидий для поддержания отечественных производителей подразумевает ...</p> <p>а) действия равнозначные использованию таможенного тарифа на импорт б) что объем отечественного производства будет расти, импорт сокращаться, а внутренняя цена увеличиваться в) более предпочтительное воздействие на экономику страны, чем введение импортной квоты г) действие аналогичное по своим последствиям использованию экспортной субсидии</p> <p>К принципам рационального природопользования</p> <p>а) гласность в работе и тесная связь с общественными организациями в решении экологических проблем</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		б) получение максимальной экономической прибыли при использовании природных ресурсов субъектами хозяйственной деятельности в) соблюдение требований законодательства в области охраны окружающей среды и ответственность за экологические правонарушения г) международное сотрудничество в решении экологических проблем
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<b>Примерные вопросы теста</b> Товар, реализуемый на рынке труда а) труд б) трудовые услуги в) рабочая сила г) рабочие места К тарифным методам государственного воздействия на импорт следует отнести ... а) введение импортных пошлин б) установление национальных технических стандартов в) введение или повышение импортных пошлин г) размещение государственных заказов только на отечественных предприятиях Научно-технический прогресс (НТП) – это ... а) процесс открытия новых знаний и внедрение их результатов в производство товаров и услуг б) научно-исследовательские работы в) хозяйственный рост на основе совершенствования структуры экономики г) комбинирование имеющихся ресурсов Использование субсидий для поддержания отечественных производителей подразумевает ... а) действия равнозначные использованию таможенного тарифа на импорт б) что объем отечественного производства будет расти, импорт сокращаться, а внутренняя цена увеличиваться в) более предпочтительное воздействие на экономику страны, чем введение импортной квоты г) действие аналогичное по своим последствиям использованию экспортной субсидии К принципы рационального природопользования а) гласность в работе и тесная связь с общественными организациями в решении экологических проблем б) получение максимальной экономической прибыли при использовании природных ресурсов субъектами хозяйственной деятельности в) соблюдение требований законодательства в области охраны окружающей среды и ответственность за экологические правонарушения г) международное сотрудничество в решении экологических проблем
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	<b>Примерные вопросы теста</b> Товар, реализуемый на рынке труда а) труд б) трудовые услуги в) рабочая сила г) рабочие места К тарифным методам государственного воздействия на импорт следует отнести ... а) введение импортных пошлин б) установление национальных технических стандартов в) введение или повышение импортных пошлин

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>г) размещение государственных заказов только на отечественных предприятиях  Научно-технический прогресс (НТП) – это ...</p> <p>а) процесс открытия новых знаний и внедрение их результатов в производство товаров и услуг  б) научно-исследовательские работы  в) хозяйственный рост на основе совершенствования структуры экономики  г) комбинирование имеющихся ресурсов</p> <p>Использование субсидий для поддержания отечественных производителей подразумевает ...</p> <p>а) действия равнозначные использованию таможенного тарифа на импорт  б) что объем отечественного производства будет расти, импорт сокращаться, а внутренняя цена увеличиваться  в) более предпочтительное воздействие на экономику страны, чем введение импортной квоты  г) действие аналогичное по своим последствиям использованию экспортной субсидии</p> <p>К принципы рационального природопользования</p> <p>а) гласность в работе и тесная связь с общественными организациями в решении экологических проблем  б) получение максимальной экономической прибыли при использовании природных ресурсов субъектами хозяйственной деятельности  в) соблюдение требований законодательства в области охраны окружающей среды и ответственность за экологические правонарушения  г) международное сотрудничество в решении экологических проблем</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 к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теория и модели современной организации.</li> <li>2. Понятие, компоненты и уровни организационного поведения.</li> <li>3. Анализ и конструирование организации.</li> <li>4. Управление глобальной окружающей средой.</li> <li>5. Управленческие функции и роли. Компетентность.</li> <li>6. Организационная культура как основа организационного поведения.</li> <li>7. Управление человеческими ресурсами и получение конкурентного преимущества.</li> <li>8. Развитие организационной этики и благосостояние.</li> <li>9. Справедливость. Принятие решений и исполнительская дисциплина.</li> <li>10. Подходы к установлению взаимодействия человека и организации.</li> <li>11. Научение поведению в организации.</li> <li>12. Персональное развитие в организации (аспекты карьеры в организации).</li> <li>13. Управление развитием способностей личности в организациях.</li> <li>14. Групповое поведение в организации.</li> <li>15. Мотивация и результативность организации.</li> <li>16. Теории и практика мотивации.</li> <li>17. Модель мотивационного процесса.</li> </ol>
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p><b>Примерные практические задания для экзамена:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите реализацию средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) продвижение специалиста;</li> <li>2) продвижение руководителя;</li> <li>а) продвижение функциональных руководителей;</li> </ol> </li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		б) продвижение линейных руководителей. 2. Проанализируйте схему служебно-профессионального продвижения работника управления (японская модель)
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	<b>Примерный перечень вопросов теста:</b> 1. Рассмотрением каких проблем занимается наука организационное поведение» А) достижение производственных результатов В) влияние поведения работников по результаты деятельности фирмы С) механизм воздействия на людей 2. Моральные требования к служащему могут отражаться в: А) контракте В) должностных инструкциях С) этическом кодексе 3. Тип поведения, строящийся на общечеловеческих нормах называется: А) гуманистическим В) моральным С) общительным 4. Какой признак характерен для руководителя с высокой способностью создавать коллектив? А) распределение обязанностей между сотрудниками В) подавление творческого потенциала С) избежание обратной связи на межличностном уровне. 5. Стиль управления, для которого характерно жесткое единоличное принятие руководителем решений, жесткий постоянный контроль за выполнением решений это: А) демократический В) авторитарный С) либеральный 6. Коммуникация это: А) обмен опытом и знаниями В) обмен информации С) квалификация и способность менеджера 7. Коммуникабельность представляет собой: а) умение говорить доклады и речи в) умение формулировать и отдавать устные приказания с) умение легко сходитьсь с людьми 8. При позитивной установке на восприятие другого человека мы: А) переоцениваем положительные качества и проявляем доверчивость. В) воспринимаем только его отрицательные качества и не доверяем ему С) принимаем как его положительные, так и отрицательные качества. 9. Устойчивая личность - это: А) человек, всегда добивающийся сам В) человек, умеющий отстаивать свои права С) человек, положительно влияющий на окружающих 10. Какие моральные качества личности расцениваются как её профессиональные качества: А) этичность, добросовестность, рассудительность В) коммуникабельность, контактность, командная ориентация

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
С) рассудительность, результативность, настойчивость		
<b>Регионоведение</b>		
ОПК-1.1	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом на основе экономической, организационной, управленческой теорий	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></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. Историография 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> </ol>
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<p><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как соотносятся экономическая и физическая география? Каковы общие черты и главные различия экономико-географических и физико-географических объектов?</li> <li>2. Охарактеризуйте макро-, мезо- и микроположение любого административного центра региона – субъекта Российской Федерации.</li> <li>3. 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> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. Объясните, какое научное и практическое значение имеет сеть крупных экономических районов. Опишите ее достоинства и недостатки.</p> <p>5. Какие демографические и экономические факторы оказывают наиболее сильное влияние на уровень безработицы в том или ином регионе России (на примере 2-3 регионов).</p> <p>6. 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.</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 контрольной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности развития Центрального региона РФ</li> <li>2. Экономико-географические аспекты развития Волго-Вятского региона Российской Федерации</li> <li>3. Особенности экономического развития Поволжского региона</li> <li>4. Центрально-Черноземный регион. Особенности развития</li> <li>5. Особенности развития Уральского региона России</li> <li>6. Экономико-географические аспекты Западной Сибири</li> <li>7. Экономико-географические аспекты Восточной Сибири</li> <li>8. Особенности развития Дальневосточного региона РФ</li> <li>9. Северо-Кавказский регион. Экономический аспект</li> <li>10. Особенности развития Северного региона России</li> <li>11. Экономико-географический аспект развития Северо-Западного региона Российской Федерации</li> </ol> <p><b>«Визитная карточка» экономического района.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные сведения о регионе и его положении на территории страны.</li> <li>2. Составляющие региона (автономные округа, республики, края, области).</li> </ol> <p><b>Историко-географические особенности развития региона</b> (характеристика важнейших этапов развития с точки зрения формирования территории, населения и хозяйства).</p> <p><b>Хозяйственная оценка природных ресурсов региона</b></p> <p>В рамках этого блока задача стоит в том, чтобы выявить уровень самообеспеченности основными видами природных ресурсов</p>
<b>Экономическая демография</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 к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Взаимосвязь демографических процессов и социальной инфраструктуры.</li> <li>2 Причины и перспективы постарения населения.</li> <li>3 Сегментирование потребительского рынка.</li> <li>4 Демографические последствия катастрофы на Чернобыльской АЭС.</li> <li>5 Потребительские рынки и население.</li> <li>6 Взаимосвязь демографических процессов и уровня жизни.</li> <li>7 Демография и маркетинг.</li> <li>8 Сущность понятия постарения населения.</li> <li>9 Причины роста интереса к демографии в бизнесе.</li> <li>10 Социально-экономические последствия постарения населения.</li> <li>11 Бизнес на демографической информации.</li> <li>12 Демографическая политика в области семьи, рождаемости.</li> <li>13 Понятие демографики.</li> <li>14 Политика в области смертности.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		15 Роль демографических факторов в формировании уровня производительности труда. 16 Система социальной защиты населения. 17 Роль демографических факторов в формировании занятости. 18 Сущность системы социальной защиты населения. 19 Роль демографических факторов в сбережениях и инвестициях. 20 Минимальный потребительский бюджет. 21 Концепция непосредственных и опосредованных механизмов взаимосвязи демографических и социально-демографических процессов. 22 Компенсация и адаптация доходов. 23 Методы экономико-демографических исследований. 24 Социальная помощь бедным. 25 Проблемы взаимодействия демографических и социально-экономических аспектов
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи в области управления персоналом на организационном, управленческом, социологическом уровнях	<b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b> 1 Взаимосвязь демографических процессов и социальной инфраструктуры. 2 Причины и перспективы постарения населения. 3 Сегментирование потребительского рынка. 4 Демографические последствия катастрофы на Чернобыльской АЭС. 5 Потребительские рынки и население. 6 Взаимосвязь демографических процессов и уровня жизни. 7 Демография и маркетинг. 8 Сущность понятия постарения населения. 9 Причины роста интереса к демографии в бизнесе. 10 Социально-экономические последствия постарения населения. 11 Бизнес на демографической информации. 12 Демографическая политика в области семьи, рождаемости. 13 Понятие демографии. 14 Политика в области смертности. 15 Роль демографических факторов в формировании уровня производительности труда. 16 Система социальной защиты населения. 17 Роль демографических факторов в формировании занятости. 18 Сущность системы социальной защиты населения. 19 Роль демографических факторов в сбережениях и инвестициях. 20 Минимальный потребительский бюджет. 21 Концепция непосредственных и опосредованных механизмов взаимосвязи демографических и социально-демографических процессов. 22 Компенсация и адаптация доходов. 23 Методы экономико-демографических исследований. 24 Социальная помощь бедным. 25 Проблемы взаимодействия демографических и социально-экономических аспектов
ОПК-1.3	Применяет знания российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, осуществляет	<b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b> 1 Взаимосвязь демографических процессов и социальной инфраструктуры. 2 Причины и перспективы постарения населения. 3 Сегментирование потребительского рынка.



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	правовую и антикоррупционную экспертизу проектов нормативных правовых актов	4 Демографические последствия катастрофы на Чернобыльской АЭС. 5 Потребительские рынки и население. 6 Взаимосвязь демографических процессов и уровня жизни. 7 Демография и маркетинг. 8 Сущность понятия постарения населения. 9 Причины роста интереса к демографии в бизнесе. 10 Социально-экономические последствия постарения населения. 11 Бизнес на демографической информации. 12 Демографическая политика в области семьи, рождаемости. 13 Понятие демографики. 14 Политика в области смертности. 15 Роль демографических факторов в формировании уровня производительности труда. 16 Система социальной защиты населения. 17 Роль демографических факторов в формировании занятости. 18 Сущность системы социальной защиты населения. 19 Роль демографических факторов в сбережениях и инвестициях. 20 Минимальный потребительский бюджет. 21 Концепция непосредственных и опосредованных механизмов взаимосвязи демографических и социально-демографических процессов. 22 Компенсация и адаптация доходов. 23 Методы экономико-демографических исследований. 24 Социальная помощь бедным. 25 Проблемы взаимодействия демографических и социально-экономических аспектов
<b>ОПК-2 – Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</b>		
<b>Методы принятия управленческих решений</b>		
ОПК-2.1	Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность теории принятия решений, ее элементы.</li> <li>2. Понятие и основные характеристики управленческого решения.</li> <li>3. Управленческие решения и их сущность.</li> <li>4. Управленческое решение как процесс и как выбор.</li> <li>5. Признаки управленческого решения и его структура.</li> <li>6. Системы принятия решений.</li> <li>7. Участники процесса принятия управленческого решения.</li> <li>8. Понятие и виды управленческих проблем.</li> <li>9. Характер управленческих проблем.</li> <li>10. Проблемная ситуация и факторы, влияющие на нее.</li> <li>11. Формы разработки управленческих решений.</li> <li>12. Формы реализации управленческих решений.</li> <li>13. Классификация и типология управленческих решений.</li> <li>14. Соотношение интуиции, суждений и рациональности в управленческих решениях.</li> <li>15. Удовлетворительные, допустимые и оптимальные решения в организациях. Теория ограниченной рациональности.</li> <li>16. Требования к управленческим решениям и условия их достижения.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>17. Качество управленческих решений. Условия и факторы, влияющие на качество управленческих решений.</p> <p>18. Условия и факторы, организационные и психологические предпосылки качества управленческого решения.</p> <p>19. Эффективность управленческого решения. Показатели и критерии эффективности управленческого решения.</p> <p>20. Аспекты эффективности управленческих решений. 21. Взаимосвязь целей и решений в организациях.</p> <p>22. Стратегические и тактические управленческие решения.</p> <p>23. Системный и ситуационный подходы к разработке управленческих решений.</p> <p>24. Инициативно-целевая технология разработки управленческого решения.</p> <p>25. Программно-целевая технология разработки управленческого решения.</p> <p>26. Регламентная технология разработки управленческого решения.</p> <p>27. Основные этапы разработки управленческого решения и их краткая характеристика.</p> <p>28. Организация процесса разработки управленческих решений.</p> <p>29. Информация в процессе принятия управленческих решений.</p> <p>30. Задачи и модели процесса разработки управленческого решения, факторы, влияющие на данный процесс.</p>
ОПК-2.2	<p>Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации</p>	<p><b>Примерные практические задания для зачета:</b></p> <p><b>Ситуация 1.</b> Вы главный менеджер на крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы; с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями.</p> <p><b>Вопросы:</b> Какое решение вы примете? Подпишите ли вы контракт или нет? Почему?</p> <p><b>Ситуация 2.</b> Вы менеджер по маркетингу на фирме, выпускающей бытовую технику. Фирма при помощи дорогостоящих исследований попыталась усовершенствовать один из выпускаемых товаров – пылесос. Пылесос по-прежнему не ионизирует воздух, хотя именно к этому результату пытались прийти в результате исследований. Поэтому новый пылесос не стал по-настоящему усовершенствованной новинкой. Вы знаете, что появление надписи «Усовершенствованная новинка» на упаковке и рекламе средств массовой информации повысит значительно сбыта такого товара.</p> <p><b>Вопросы:</b> Какие действия вы предпримите? Почему?</p> <p><b>Ситуация 3.</b> Вы менеджер на фирме, производящей программные продукты для ПЭВМ. На одной из презентаций вы знакомитесь с молодой дамой (молодым человеком), которая (ый) недавно была (был) управляющей (им) на фирме-конкуренте. По какой-то причине она (он) была (был) уволена (ен) и теперь держит обиду на эту фирму. Вы можете начать ухаживать или, наоборот, принять ухаживания. Или можете взять ее (его) на работу. В ином случае, можете просто пообещать взять ее (его) на работу. Обида так сильна, что она (он) с удовольствием расскажет обо всех планах конкурента.</p> <p><b>Вопросы:</b> Как вы поступите? Почему?</p>
ОПК-2.3	<p>Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения</p>	<p><b>Примерный перечень тем самостоятельной работы:</b></p> <p><b>Методы, применяемые на этапе диагностики проблем:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы сравнений и факторный анализ</li> <li>2. Моделирование</li> <li>3. Экономико-математическое моделирование</li> <li>4. Теория массового обслуживания (теория очередей)</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>5. Теория запасов (управления запасами)</p> <p>6. Экономический анализ</p> <p>7. Методы прогнозирования (качественные и количественные)</p> <p>8. Метод корреляционно-регрессионного анализа</p> <p><i>Методы генерации альтернатив:</i></p> <p>Метод мозгового штурма</p> <p>10. Метод Дельфи</p> <p>11. Метод номинальной групповой техники</p> <p>12. Эвристические методы</p> <p>13. Методы соединения альтернатив включают: морфологический анализ; методы сценариев; метод анализа иерархий; дерево решений; метод принудительных связей; методы Гордона.</p> <p><i>Методы, применяемые на этапе оценки и выбора альтернатив:</i></p> <p>14. Экспертные оценки (экспертная классификация, метод экспертных кривых)</p> <p>15. Экспертные суждения</p> <p>16. Экспертное ранжирование (метод простой ранжировки, метод непосредственной оценки, метод парных сравнений)</p> <p>17. Критериальные методы (прямые методы, методы порогов несравнимости)</p> <p><i>Методы реализации решения и контроля:</i></p> <p>18. Методы планирования (матрица распределения ответственности, сетевое моделирование)</p> <p>19. Методы организации (информационная таблица, воздействие и мотивация)</p> <p>20. Методы контроля (по результатам, по срокам выполнения)</p> <p><i>Аналитические методы:</i></p> <p>21. Теория вероятностей, теория марковских процессов, теория массового обслуживания, составление списка свойств</p> <p>22. Статистические методы: последовательный анализ и метод статистических испытаний</p> <p>23. Метод математического программирования</p> <p>24. Матричный метод</p> <p><i>Активизирующие методы:</i></p> <p>25. Методы психологической активизации: Метод конференции идей, Метод вопросов и ответов, Мозговой атаки, «6-5-3»</p> <p>26. Методы подключения: теоретико-игровой, метод наставничества, работа с консультантами</p> <p><i>Экспертные методы:</i></p> <p>27. Метод простой ранжировки (метод предпочтения)</p> <p>28. Метод задания весовых коэффициентов</p> <p>29. Метод последовательных сравнений и метод парных сравнений</p> <p><i>Эвристические методы:</i></p> <p>30. Эвристические методы: эволюционное моделирование, лабиринтные методы, концептуальное моделирование</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</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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 перегиба. Необходимое и достаточное условия существования точек перегиба.</p> <p>10. Асимптоты графика функции: вертикальные, горизонтальные и наклонные асимптоты и условия их существования.</p> <p><b>Примерные практические задания для экзамена и зачета:</b></p> <p>1. Вычислите пределы:</p> $a) \lim_{x \rightarrow 0} \frac{1+4x-x^2}{x+3x^2+2x}; \quad б) \lim_{x \rightarrow 0} \frac{3x \cdot \arcsin 2x}{\cos x - \cos^2 x}; \quad в) \lim_{x \rightarrow 1} \frac{\sqrt{2x-1} - \sqrt{5}}{x-3}$ <p>2. Найдите <math>\frac{dy}{dx}</math> для функций: а) <math>y = e^{x-1}</math>; б) <math>\begin{cases} x = \operatorname{ctg} 2t, \\ y = \ln(\ln 2t) \end{cases}</math></p> <p>3. Найти производные следующих функций.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><math>y = \sin x + \frac{1}{x}</math></li> <li><math>y = \operatorname{ctg} x^k</math></li> <li><math>y = \sqrt[3]{1+x} + \frac{x}{\sqrt{x^2+1}}</math></li> <li><math>y = \operatorname{ctg} 4x</math></li> <li><math>x - y - e^y + 2 = 0</math></li> </ol> <p>Найти производные второго порядка (<math>y''</math>)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><math>y = x^2 \cdot \sqrt{1+x}</math></li> <li><math>y = \frac{t^2}{1-t}</math></li> <li><math>y = \frac{1}{t}</math></li> </ol> <p>4. Вычислить: а) <math>\sqrt{-\sqrt{3}+i}</math>; б) <math>\operatorname{ctg}^{-1} i</math>.</p> <p>5. Найти неопределенный интеграл: а) <math>\int \sin 3x \cdot \cos 5x dx</math>; б) <math>\int \frac{1-\cos x}{(x-\sin x)^2} dx</math>; в) <math>\int (2x+5) e^{-x} dx</math>.</p>
ОПК-2.2	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов к зачету и экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Матрицы. Действия над матрицами и их свойства.</li> <li>2. Определители и их свойства.</li> <li>3. Обратная матрица и ее свойства.</li> <li>4. Ранг матрицы.</li> <li>5. Системы линейных алгебраических уравнений. Матричная запись. Методы решения: формулы Крамера, матричный способ, метод Гаусса.</li> <li>6. Исследование СЛАУ на совместность. Теорема Кронекера – Капелли.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>7. Дифференциальные уравнения первого порядка. Основные определения. Теорема Коши. Задача Коши.</p> <p>8. Основные виды интегрируемых в квадратурах дифференциальных уравнений: с разделяющимися переменными, однородные, линейные, способы их решения.</p> <p>9. Понятие дифференциальных уравнений высших порядков. Общее решение, частное решение. Теорема Коши. Задача Коши.</p> <p>10. Функции нескольких переменных. Основные определения. Линии уровня функции двух переменных.</p> <p>11. Частные производные функции нескольких переменных. Производная по направлению.</p> <p>12. Градиент функции и его свойства.</p> <p>13. Экстремум функции двух переменных. Необходимое и достаточное условия существования точек экстремума.</p> <p>14. Условный экстремум.</p> <p>15. Алгебраическая форма комплексных чисел и действия над ними.</p> <p>16. Тригонометрическая форма комплексных чисел и действия над ними.</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:  а) градиент перпендикулярен касательной плоскости; б) градиент является производной по направлению; в) градиент является касательной к линии уровня;  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;  б) функция, имеющая предел в точке <math>M</math>, может быть разрывна в этой точке; в) у дифференцируемой функции существуют частные производные;  г) из непрерывности частных производных в точке <math>M</math> следует дифференцируемость функции в этой точке.</p>
ОПК-2.3	Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения	<p><i>Перечень вопросов к зачету и экзамену:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные понятия теории множеств. Основные операции над множествами. Диаграммы Эйлера-Венна. Бинарные отношения</li> <li>2. Элементарные булевы функции. Конъюнкция. Дизъюнкция.</li> <li>3. Элементарные булевы функции. Импликация. Эквиваленция.</li> <li>4. Элементарные булевы функции. Решение логических задач.</li> <li>5. Логические формулы. Упрощение логических выражений.</li> <li>6. Матрицы смежности и инцидентности</li> <li>7. Матрицы. Виды матриц. Действия над матрицами.</li> <li>8. Определитель. Определение, свойства определителя.</li> <li>9. невырожденная матрица. Обратная матрица.</li> <li>10. Системы линейных уравнений. Основные понятия.</li> <li>11. Решение невырожденных линейных систем.</li> <li>12. Формулы Крамера.</li> <li>13. Матричный метод.</li> <li>14. Решение систем линейных уравнений методом Гаусса.</li> <li>15. Системы линейных однородных уравнений.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		<p><b>Примерные практические задания и задачи</b></p> <p style="text-align: right;">2 2</p> <p>Задание 1. Вычислить матрицы <math>AB</math>, <math>BA</math>, <math>A</math>, <math>B</math>, если</p> $A = \begin{pmatrix} 1 & 2 & 4 \\ 1 & 2 & 4 \end{pmatrix} B = \begin{pmatrix} 2 & 4 & 6 \\ 2 & 4 & 6 \end{pmatrix}$	
<b>Социально-экономическая статистика</b>			
ОПК-2.1	Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Статистическое наблюдение. Формы наблюдения. Виды наблюдения. Подготовительные работы к наблюдению. Контроль данных. Приемы первичной обработки данных.</li> <li>2. Сводка, ее задачи и значение.</li> <li>3. Группировка и ее принципы.</li> <li>4. Виды группировок. Принципы выбора группировочных признаков.</li> <li>5. Статистические таблицы. Элементы таблиц.</li> <li>6. Виды таблиц. Их значение и практическое применение.</li> <li>7. Понятие об индексах, виды индексов..</li> <li>8. Агрегатный индекс. Принципы построения агрегатных индексов объема и индексов качественных показателей.</li> <li>9. Цепной метод исчисления индексов и условия его применения.</li> <li>10. Агрегатные индексы с переменными и постоянными весами. Взаимосвязь индексов.</li> <li>11. Использование индексного метода при анализе изменения сложных показателей. Схемаразложения абсолютного прироста по факторам</li> <li>12. Методы анализа рядов динамики.</li> </ol> <p><b>Тестовые задания и вопросы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Назовите в качестве примера сферы общественной жизни, изучаемые статистикой.</li> <li>– Сформулируйте определение статистики как науки и дайте ему соответствующее обоснование.</li> <li>– Дайте характеристику основным чертам определения предмета статистики: а) Почему статистика является общественной наукой?</li> <li>– Почему статистика изучает количественную сторону общественных явлений в связи с их качественным содержанием?</li> <li>– Почему статистика изучает массовые явления?</li> <li>– Почему каждое статистическое исследование должно опираться на изучение всех относящихся к данному вопросу фактов?</li> </ul>	
ОПК-2.2	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации	<p><b>Перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем заключается познавательное значение абсолютных и относительных величин?</li> <li>2. В чем состоит сущность средней?</li> <li>3. В чем заключается связь метода группировок и метода средних?</li> <li>4. Какие виды средних вы знаете?</li> <li>5. В каких случаях применяется простая (невзвешенная) средняя?</li> <li>6. Когда необходимо использовать среднюю гармоническую?</li> </ol>	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства																						
		<p>7. Можно ли для одних и тех же исходных даны использовать две формулы средней?  8. Что характеризуют мода и медиана?  9. В каких случаях используется средняя хронологическая?  10. Понятие о выборочном наблюдении.  11. Причины и условия применения выборочного наблюдения величин (выполнение плана, динамики, структуры, координации, сравнения)  12. Средние величины как способ выражения характерного уровня признака однородной совокупности.  13. Виды средних величин и способы их вычисления. Взвешенные средние. Мода и медиана: способ их вычисления. Средняя геометрическая, прогрессивная, хронологическая и их применение в экономическом анализе и планировании.  14. Вариационный ряд, его построение.  15. Показатели вариации.  16. Правило сложения дисперсий.</p> <p><b>Практические задания</b>  Задача 1. Имеются следующие данные о производстве бумаги в РФ</p> <table border="1" data-bbox="869 675 2063 754"> <tr> <td></td> <td>1992</td> <td>1993</td> <td>1994</td> <td>1995</td> </tr> <tr> <td>Произведено бумаги, тыс. т</td> <td>3603</td> <td>2882</td> <td>2215</td> <td>2771</td> </tr> </table> <p>Вычислите относительные показатели динамики с переменной и постоянной базой сравнения.  Проверьте их взаимосвязь  Задача 2. В апреле 1996г. прожиточный минимум для трудоспособного населения составил 419,0 тыс. руб. в месяц на человека, для пенсионеров - 262,5 тыс. руб., для детей - 376,1 тыс. руб. Сделайте выводы о соотношении этих величин, используя относительные показатели сравнения.</p>		1992	1993	1994	1995	Произведено бумаги, тыс. т	3603	2882	2215	2771												
	1992	1993	1994	1995																				
Произведено бумаги, тыс. т	3603	2882	2215	2771																				
ОПК-2.3	Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения	<p><b>Перечень теоретических вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Виды и формы взаимосвязей, различаемые статистикой. Роль качественного анализа в изучении связей.</li> <li>Способы отбора, обеспечивающие репрезентативность выборки. Классификация способов формирования выборочной совокупности</li> <li>Понятие о выборочном наблюдении. Причины и условия применения выборочного наблюдения.</li> <li>Генеральная и выборочная совокупность, их характеристики.</li> <li>Способы отбора, обеспечивающие репрезентативность выборки. Классификация способов формирования выборочной совокупности.</li> <li>Малые выборки и оценка их результатов.</li> <li>Моментные и интервальные ряды динамики.</li> <li>Показатели динамики, их экономический смысл и наглядное представление.</li> <li>Методы анализа рядов динамики.</li> <li>Виды и формы взаимосвязей, различаемые статистикой. Роль качественного анализа в изучении связей.</li> <li>Корреляционный анализ и коэффициент корреляции. Формы связи.</li> <li>Построение уравнений регрессии. Оценка предсказательной силы регрессионной модели</li> </ol> <p><b>Практические задания.</b> По данным о ценах на молоко и сметану на рынках десяти российских городов постройте линейное уравнение регрессии и оцените тесноту связи и интерпретируйте вывод</p> <table border="1" data-bbox="869 1433 2004 1530"> <tr> <td>Цена молока, тыс. руб.</td> <td>2.8</td> <td>1.5</td> <td>2.5</td> <td>1.5</td> <td>8.5</td> <td>2.0</td> <td>3.0</td> <td>3.5</td> <td>2.0</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Цена сметаны, тыс. руб.</td> <td>23</td> <td>12</td> <td>18</td> <td>10</td> <td>30</td> <td>16</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>20</td> <td>12</td> </tr> </table>	Цена молока, тыс. руб.	2.8	1.5	2.5	1.5	8.5	2.0	3.0	3.5	2.0	1.5	Цена сметаны, тыс. руб.	23	12	18	10	30	16	25	26	20	12
Цена молока, тыс. руб.	2.8	1.5	2.5	1.5	8.5	2.0	3.0	3.5	2.0	1.5														
Цена сметаны, тыс. руб.	23	12	18	10	30	16	25	26	20	12														

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<b>Бережливое управление</b>		
ОПК-2.1	Осуществляет сбор, обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кто впервые в публикациях употребил термин «lean production»?</li> <li>2. Производством каких машин занимался Сакити Тоёда в начале своей деятельности?</li> <li>3. Кто такой Тайити Оно?</li> <li>4. Для чего нужен круг Т. Оно? В чем его смысл?</li> <li>5. В какие годы начала разрабатываться система TPS?</li> <li>6. Сколько видов потерь предложил использовать Т. Оно?</li> <li>7. Что такое «ЗМ» в бережливом производстве?</li> <li>8. Чем кайдзен отличается от кайкаку?</li> <li>9. Что понимается под потоком создания ценности?</li> <li>10. Какие потоки в бережливом производстве более значимы: материальные или информационные?</li> <li>11. Каким образом можно определить время такта?</li> <li>12. Что будет характеризовать ситуация, когда время такта больше, чем время цикла?</li> <li>13. Какие три состояния потока интересны с точки зрения анализа и для принятия управленческих решений?</li> <li>14. Каким критериям должны отвечать карты ПСЦ?</li> <li>15. Какие инструменты могут использоваться при построения карт ПСЦ?</li> <li>16. Для чего могут выделять отдельные элементы карты в виде носителя информации?</li> <li>17. Какие методы картирования вам известны? В чем особенности каждого?</li> <li>18. Какие программные продукты используются для построения карт ПСЦ?</li> <li>19. Как будет рассчитываться коэффициент эффективности процесса?</li> <li>20. Что такое «генти генбуцу»?</li> <li>21. Как связаны между собой гемба и айсберг С. Йошида?</li> <li>22. С чем, по мнению Т. Оно, нужно было возвращаться из гемба?</li> <li>23. Для чего Ю. Ёкоя была необходима командировка в Америку, Канаду и Мексику при модернизации Toyota Sienna?</li> <li>24. Какое название метода принятия решений пришло из садоводства?</li> <li>25. Почему в Японии важно достигнуть консенсуса?</li> <li>26. Для чего используют диаграмму Исикавы?</li> <li>27. Кто является автором метода «5 почему»?</li> <li>28. Какое отношение теория ограничений систем Элияху Голдратта имеет к бережливому производству?</li> <li>29. В какой последовательности должна быть внедрена система 5S?</li> <li>30. Может ли рациональная организация рабочего пространства повлиять на внедрение других инструментов бережливого производства? Каких?</li> <li>31. Для чего предназначена зона красных ярлыков?</li> <li>32. Для чего нужно измерять объем(вес) подлежащих утилизации предметов?</li> <li>33. Как влияет создание 5S на производственную безопасность?</li> <li>34. Кто такой А.К. Гастев и как он связан с системой 5S?</li> <li>35. Какие ошибки возникают при внедрении 5S?</li> <li>36. Почему эффект масштаба не работает в бережливом производстве?</li> <li>37. В чем особенность потока единичных изделий?</li> <li>38. Какое время задает ритм течению потока единичных изделий?</li> <li>39. Что такое производственная ячейка?</li> <li>40. Какие формы производственных ячеек вам известны?</li> </ol>

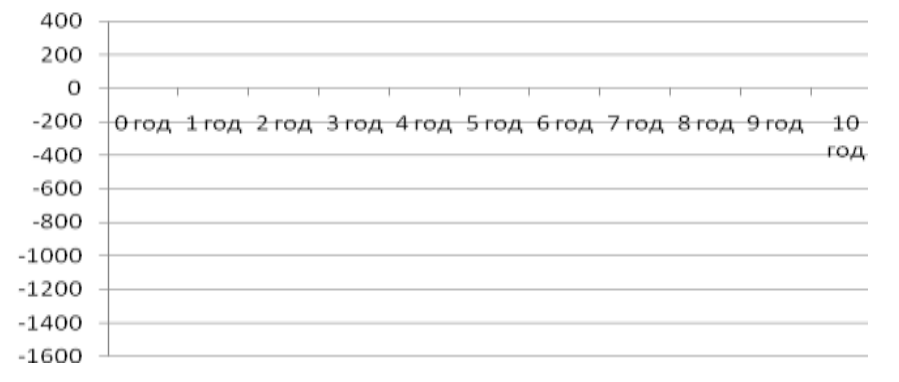


Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		41. Для чего используются склизы? 42. Чем вытягивание отличается от выталкивания? 43. Какой механизм послужил основой принципа вытягивания? 44. Чем карточки отбора отличаются от карточек заказа? 45. Как связаны между собой хейдзунка и выравнивание потока?	
ОПК-2.2	Выявляет закономерности, используя принципы и методы управления персоналом для анализа социально-экономические проблем и процессов в организации\	<b>1</b> а б в г <b>2</b> а б в <b>3</b> а б <b>4</b> а б в <b>5</b> а б в <b>6</b> а б <b>7</b> а б в <b>8</b> а б в г	<b>интересы каких сторон предполагается соблюдать для успешного внедрения бережливого производства</b> интересы клиента интересы собственника бизнеса интересы работников компании всех вышеперечисленных <b>выберите верное определение</b> Бережливый подход (Лин) – подход направленный на рациональную организацию рабочих мест Бережливый подход (Лин) – подход к организации бизнеса, предполагающий избавление от всех потерь и участие в процессе непрерывного улучшения всех сотрудников Бережливый подход (Лин) – подход к организации бизнеса, предполагающий ориентацию на клиента, избавление от всех потерь и участие в процессе непрерывного улучшения всех сотрудников <b>Методология бережливого производства применяется только в автомобилестроении</b> да нет <b>Ценность продукта/услуги</b> это ощущение Клиента, что нужная ему вещь/услуга доставлена в нужное место, в нужное время и по приемлемой цене это себестоимость продукции/услуги это то, на что были потрачены средства компании <b>Потери это</b> любая деятельность, потребляющая ресурсы, но не добавляющая ценности изделию уход клиента к конкурентам использование оборотных средств компании не по назначению <b>Потери первого рода это</b> не создают ценности, и от них невозможно отказаться при существующих технологиях и основных средствах. не создают ценности, однако их можно быстро устранить. <b>Излишняя обработка это</b> придание услуге свойств сверх востребованных заказчиком производство больше, чем востребовано клиентом излишние перемещения материалов, продукции <b>Первый шаг 5С это</b> соблюдение порядка содержание в чистоте стандартизация сортировка

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства	
		д	совершенствование
		<b>9</b>	<b>Цель стандартизированной работы</b>
		а	подавление индивидуальности
		б	распространение лучших методов выполнения работы
		в	уравнивание уровня заработной платы
		<b>10</b>	<b>инструменты сбора данных по процессу</b>
		а	хронометраж
		б	диаграмма спагетти
		в	интервью
		г	все вышеперечисленные
		<b>11</b>	<b>Поток создания ценности это</b>
		а	все действия (создающие и не создающие ценности), необходимые чтобы создать требуемый потребителю продукт (услугу, проект)
		б	все действия не создающие ценности, в процессе создания требуемого потребителю продукта (услуги, проекта)
		в	все действия создающие ценности, необходимые чтобы создать требуемый потребителю продукт (услугу, проект)
		<b>12</b>	<b>Карта потока создания ценности это</b>
		а	отображенные на бумаге или другом носителе материальные и информационные потоки в ходе создания ценности, позволяющие проследить цепочку создания продукта/ услуги.
		б	отображенные на бумаге или другом носителе материальные и информационные потоки в ходе создания ценности, позволяющие оценить потери
		в	отображенные на бумаге или другом носителе материальные потоки в ходе создания ценности, позволяющие проследить цепочку создания продукта/ услуги.
		<b>13</b>	<b>Время такта рассчитывается как</b>
		а	доступное время на изготовление продукции/количество операторов
		б	доступное время на изготовление продукции/количество требуемой продукции
		в	количество требуемой продукции/количество операторов
		<b>14</b>	<b>Балансировка операций это</b>
		а	равномерное распределение количества операций между операторами
		б	передача части действий/операций от наиболее загруженного оператора к менее загруженному.
		в	передача части действий/операций от менее опытного оператора более опытному
		<b>15</b>	<b>вытягивающее производство это</b>
		а	продукция передается на следующую операцию вне зависимости от готовности следующей операции ее принять
		б	продукция передается на следующую технологическую операцию строго по графику
		в	продукция передается на следующую технологическую операцию по запросу
ОПК-2.3	Обосновывает экономически, принимаемые управленческие решения	<b>Деловая игра «Управление городом: LEAN менеджмент»</b> Условия игры (описание игровой ситуации) Одной из важнейших целей в Стратегии социально-экономического развития муниципального образования город-герой Новороссийск до 2030 г. является развитие муниципального управления. От качества муниципального	

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>управления, скорости выполнения муниципальных услуг во многом зависит динамика социально-экономического развития муниципального образования и удовлетворённость граждан. Эта цель реализуется в рамках муниципальных программ МО Новороссийск - «Эффективное муниципальное управление в муниципальном образовании город Новороссийск» и «Информирование населения через средства массовой информации о деятельности органов местного самоуправления муниципального образования город Новороссийск». В этом аспекте ключевым фактором является повышение доступности государственных и муниципальных услуг на всей территории муниципального образования. Описание проблемы. Ранее, в сельских округах, входящих в состав МО город Новороссийск проводились приемы заместителей главы администрации города. В сельских поселениях проживает большое количество пожилых граждан, многодетных семей, которым трудно добираться в городскую администрацию для подачи обращения. Но принято решение от этой практики отказаться, поскольку прием стал осуществляется еженедельно на базе общественной приемной. В связи с этим число обращений от жителей сельских поселений в адрес губернатора края, администрацию Президента стало расти, хотя их можно было рассмотреть и решить на месте. На рассмотрение обращений уходит до 30 дней. В настоящее время требуется оптимизация процесса приема обращений граждан, проживающих в удаленных районах города (внутригородских округах, сельских поселениях, включенных в их состав). Глава муниципального образования дал поручение заместителю, курирующему вопросы работы с обращениями граждан, разобраться с ситуацией.</p> <p>Условие игры: Вы - члены команды, состоящей из руководителей структурных подразделений, которые участвуют в процессе рассмотрения обращений и подготовки ответов.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определить и сформулировать ценность/ценности, которые важны для описанной группы граждан (целевой группы).</li> <li>2. Нарисовать маршрут заявителя и обращения от момента подачи до момента получения ответа гражданином (в виде блок-схемы).</li> <li>3. Исходя из обозначенных выше проблем, найти потери, возможные причины задержки сроков прохождения обращений.</li> </ol> <p>Предложить главе администрации управленческие решения, направленные на сокращение сроков рассмотрения обращений жителей сельских поселений.</p>
<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><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> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-3.2	Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом	<p>10. Какие комплексы документации включает в себя кадровая информационно-документационная система?</p> <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>
ОПК-3.3	Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом	<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> </ol> </li> </ol>
<b>Бизнес-планирование</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. Понятие управленческого решения, принципы, формы и методы их принятия</li> <li>2. Показатели, характеризующие экономическую эффективность бизнес-проекта</li> <li>3. Экономический эффект и экономическая эффективность</li> <li>4. Чистая приведенная стоимость</li> <li>5. Индекс рентабельности инвестиций</li> <li>6. Внутренняя норма прибыли</li> <li>7. Срок окупаемости инвестиций</li> <li>8. Оценка фактического и прогнозного финансового состояния предприятия</li> </ol>
ОПК-3.2	Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом	<p><b>Примерные практические задания к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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 отчислений) - 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</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства				
		таблицу и построить график срока окупаемости инвестиций.				
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						
		<p style="text-align: center;"><b>Чистый дисконтированный поток нарастающим итогом</b></p> 				
ОПК-3.3	Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие управленческого решения, принципы, формы и методы их принятия</li> <li>2. Показатели, характеризующие экономическую эффективность бизнес-проекта</li> <li>3. Экономический эффект и экономическая эффективность</li> <li>4. Чистая приведенная стоимость</li> <li>5. Индекс рентабельности инвестиций</li> <li>6. Внутренняя норма прибыли</li> <li>7. Срок окупаемости инвестиций</li> <li>8. Оценка фактического и прогнозного финансового состояния предприятия</li> </ol>				

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<b>Теория организации</b>		
ОПК-3.1	Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала	<p><i>Теоретические вопросы, тесты</i></p> <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. основополагающие идеи теории организации</li> <li>5. Законы организации и их классификация</li> <li>6. основополагающие 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>
ОПК-3.2	Обеспечивает документационное	<i>Практические задания</i>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	сопровождение стратегии управления персоналом	<p><b>Задание 1.</b> 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><b>Задание 2.</b> Среди факторов внутренней среды выберите те, которые не влияют 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><b>Задание 3.</b> 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><b>Задание 4.</b> 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 организации.</p>
ОПК-3.3	Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p><b>Задание 1.</b> 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><b>Задание 2.</b> 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><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> <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>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<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><b>Задание 4.</b> Определите, какая модель взаимодействия человека и организационного окружения реализуется в вузе, обозначьте ее графически, обоснуйте, результативна ли с вашей точки зрения эта модель.</p> <p><b>Задание 5.</b> 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><b>Задание 6.</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) 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, организован соревнование с последующей церемонией награждения победителей. Это подчеркивает</p>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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. Участникисоревнования прибывают на шикарном белом лимузине, проходят по красной ковровой дорожке, встречаемые радостными криками толпы и музыкой джазового ансамбля. 4) В одной 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 лишний раз подтверждает политику компании, направленную на то, что претензии клиентов выполняются без вопросов и в компании неукоснительно соблюдается правило: «Клиент всегда прав».</p> <p><b>Задание 7.</b> 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> <li>4. Каким будет ваше предприятие по размерам? Обоснуйте, почему выотнесли 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. Потребуется ли вам для открытия предприятия кредит? О каком кредите и на каких условиях вы можете договориться с вашими поставщиками?</li> <li>9. 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>Каков потенциальный объем вашего рынка (по площади, населению)?</p>
<b>Организационное поведение</b>		
ОПК-3.1	Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала	<p><b>Теоретические вопросы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цель курса ОП. Основные задачи курса. Соотношение курса с другими дисциплинами.</li> <li>2. Развитие теории организационного поведения.</li> <li>3. Поведение личности в системе управления.. Проблема поведения в теориях менеджмента.</li> <li>4. Взаимодействие личности и организации. Психологический контракт.</li> <li>5. Личность. Зависимость поведения личности от обстоятельств.</li> <li>6. Направленность личности. Способности личности. Темперамент. Характер.</li> <li>7. Коммуникация. Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации. Невербальные коммуникации. Письменные коммуникации.</li> <li>8. Основные функции коммуникации. Направления передачи информации. Этапы процесса коммуникации. Коммуникативные помехи.</li> <li>9. Мотивация: теории и подходы к мотивации</li> <li>10. Потребности. Уровни удовлетворения потребностей.</li> <li>11. Критерии результативности организации индивидуальная и групповая результативность.</li> <li>12. Группа. Теории создания групп: теория близости, теория формирования Дж. Хоманса, теория равновесия, теория обмена.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		13. Мотивы объединения людей в группы. Групповые феномены. 14. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Групповая сплоченность. 15. Групповая динамика и командообразование в организации 16. Корпоративная, организационная культура, основные элементы и свойства. Репутация организации. 17. Лидерство в организации. Теория личностных черт. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства. 18. Власть. Источники власти. Виды власти
ОПК-3.2	Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом	<p><b>Практические задания</b>            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. 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 дизайнера 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:</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> <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</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		стороны их работы. Как бы вы определили своих основных покупателей (жители микрорайона, города, региона, возрастные группы, пол, социальный уровень).
ОПК-3.3	Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом	<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 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><b>Задание 2.</b> Вы распределяете полномочия в вашей организации. Каким видом полномочий вы будете наделять следующие должности:</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>
<b>Инновационный менеджмент в управлении персоналом</b>		
ОПК-3.1	Разрабатывает и реализовывает стратегии	<b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	управления, привлечения персонала	<p>1 Создание и развитие национальных инновационных систем.  2 Государственное регулирование инновационных процессов в РФ.  3 Понятие интеллектуальной собственности, ее охрана и правовое регулирование.  4 Патентная защита прав участников процесса нововведений.  5 Лицензионная деятельность при коммерциализации нововведений.  6 Инновационный потенциал организации и его оценка.  7 Организационные инновации.  8 Технологические инновации.  9 Маркетинговые инновации.  10 Инновационные программы и проекты.  11 Финансирование инновационной деятельности и его источники.  12 Оценка экономической эффективности инноваций.  13 Управление рисками в системе инновационной деятельности.  14 Корпоративная культура инновационных организаций.  15 Бенчмаркинг и инжиниринг (реинжиниринг) в системе приемов, воздействующих на создание, коммерциализацию и диффузию инноваций.  16 Стратегии инновационных организаций.  17 Инновационные стратегии и источники финансирования некоммерческих организаций.  18 Инновационная функция малого предпринимательства.  19 Методологические вопросы маркетинга инноваций.  20 Преимущества и недостатки различных организационных структур управления инновациями.  21 Характеристика основных форм инновационных предприятий.  22 Модели кластерной политики в инновационной экономике.  23 Методы инновационного менеджмента и их классификация.  24 Управление качеством в инновационном проекте.  25 Управление персоналом в инновационном проекте.  26 Особенности и принципы инновационных организаций.  27 Организация и порядок выполнения НИОКР.  28 Информационное обеспечение и статистика инноваций.  29 Современные тенденции и формы инновационного менеджмента.  30 Инновационное развитие как механизм модернизации экономики России.</p>
ОПК-3.2	Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b>  1 Создание и развитие национальных инновационных систем.  2 Государственное регулирование инновационных процессов в РФ.  3 Понятие интеллектуальной собственности, ее охрана и правовое регулирование.  4 Патентная защита прав участников процесса нововведений.  5 Лицензионная деятельность при коммерциализации нововведений.  6 Инновационный потенциал организации и его оценка.  7 Организационные инновации.  8 Технологические инновации.  9 Маркетинговые инновации.  10 Инновационные программы и проекты.  11 Финансирование инновационной деятельности и его источники.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>12 Оценка экономической эффективности инноваций.  13 Управление рисками в системе инновационной деятельности.  14 Корпоративная культура инновационных организаций.  15 Бенчмаркинг и инжиниринг (реинжиниринг) в системе приемов, воздействующих на создание, коммерциализацию и диффузию инноваций.  16 Стратегии инновационных организаций.  17 Инновационные стратегии и источники финансирования некоммерческих организаций.  18 Инновационная функция малого предпринимательства.  19 Методологические вопросы маркетинга инноваций.  20 Преимущества и недостатки различных организационных структур управления инновациями.  21 Характеристика основных форм инновационных предприятий.  22 Модели кластерной политики в инновационной экономике.  23 Методы инновационного менеджмента и их классификация.  24 Управление качеством в инновационном проекте.  25 Управление персоналом в инновационном проекте.  26 Особенности и принципы инновационных организаций.  27 Организация и порядок выполнения НИОКР.  28 Информационное обеспечение и статистика инноваций.  29 Современные тенденции и формы инновационного менеджмента.  30 Инновационное развитие как механизм модернизации экономики России.</p>
ОПК-3.3	Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету</b>  1 Создание и развитие национальных инновационных систем.  2 Государственное регулирование инновационных процессов в РФ.  3 Понятие интеллектуальной собственности, ее охрана и правовое регулирование.  4 Патентная защита прав участников процесса нововведений.  5 Лицензионная деятельность при коммерциализации нововведений.  6 Инновационный потенциал организации и его оценка.  7 Организационные инновации.  8 Технологические инновации.  9 Маркетинговые инновации.  10 Инновационные программы и проекты.  11 Финансирование инновационной деятельности и его источники.  12 Оценка экономической эффективности инноваций.  13 Управление рисками в системе инновационной деятельности.  14 Корпоративная культура инновационных организаций.  15 Бенчмаркинг и инжиниринг (реинжиниринг) в системе приемов, воздействующих на создание, коммерциализацию и диффузию инноваций.  16 Стратегии инновационных организаций.  17 Инновационные стратегии и источники финансирования некоммерческих организаций.  18 Инновационная функция малого предпринимательства.  19 Методологические вопросы маркетинга инноваций.  20 Преимущества и недостатки различных организационных структур управления инновациями.  21 Характеристика основных форм инновационных предприятий.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		22 Модели кластерной политики в инновационной экономике. 23 Методы инновационного менеджмента и их классификация. 24 Управление качеством в инновационном проекте. 25 Управление персоналом в инновационном проекте. 26 Особенности и принципы инновационных организаций. 27 Организация и порядок выполнения НИОКР. 28 Информационное обеспечение и статистика инноваций. 29 Современные тенденции и формы инновационного менеджмента. 30 Инновационное развитие как механизм модернизации экономики России.
<b>Стратегическое управление персоналом</b>		
ОПК-3.1	Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала	<p><b>Примерные вопросы теста</b></p> <p>1 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:</p> <p>1.1 политика планирования, отбора и найма, подбора и расстановки, высвобождения кадров;</p> <p>1.2 политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);</p> <p>1.3 политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;</p> <p>1.4 политика обеспечения научно-технической информацией;</p> <p>1.5 политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.</p> <p>2 Основной задачей разработки и реализации кадровой политики в рыночной экономике является:</p> <p>2.1 максимально эффективное использование кадрового потенциала;</p> <p>2.2 регулировка социальных процессов;</p> <p>2.3 контроль производственных процессов;</p> <p>2.4 разработка планов реализации продукции;</p> <p>2.5 полное подчинение персонала органам управления.</p> <p>3 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:</p> <p>3.1 политика обучения работников, профориентации и адаптации, переподготовки, аттестации и оценки уровня квалификации, профессионального продвижения;</p> <p>3.2 политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);</p> <p>3.3 политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;</p> <p>3.4 политика обеспечения научно-технической информацией;</p> <p>3.5 политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.</p> <p>4 Назовите наиболее адекватную основу формирования кадровой политики государства:</p> <p>4.1 стратегия и принципы рыночных отношений;</p> <p>4.2 развитие государственного устройства;</p> <p>4.3 государственное стратегическое планирование;</p> <p>4.4 экономическое регулирование устойчивого развития;</p> <p>4.5 политическое регулирование устойчивого развития.</p> <p>5 Кадровая политика организации является основой разработки и реализации стратегии развития организации. Выберите направления деятельности, которые являются составляющими кадровой политики:</p> <p>5.1 политика организации оплаты и стимулирования труда, мотивации, обеспечения безопасности персонала;</p> <p>5.2 политика применения современных технологических процессов производства продукции (услуг);</p> <p>5.3 политика разработки перспективных информационных кадровых технологий;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		5.4 политика обеспечения научно-технической информацией; 5.5 политика разработки перспективных долгосрочных планов и программ организации.
ОПК-3.2	Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом	<p><b>Примерные вопросы теста</b></p> <p>1 Термин «стратегическое управление» был введен для различия текущего управления, на уровне хозяйственных подразделений, от долгосрочного управления на высшем уровне руководства: 1.1 в 60 - 70-х годах XX века; 1.2 в 50 - х годах XX века; 1.3 в 80 - х годах XX века; 1.4 в 30 - 40 - х годах XX века; 1.5 в 20 - 30 - х годах XX века.</p> <p>2 Назовите автора следующего определения «стратегического управления» - это управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, гибко реагирует на вызов со стороны внешнего окружения, проводит своевременные изменения в организации, позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, ориентируясь в своей деятельности на потребности покупателей, что в совокупности дает возможность организации выживать в долгосрочной перспективе, достигая при этом своих целей. 2.1 О.Виханский; 2.2 А.Смит; 2.3 В.Кремень; 2.4 Г.Минцберг; 2.5 И.Ансофф.</p> <p>3 Какой процесс объединяют следующие этапы: анализ внешней и внутренней среды, миссия организации, формулирование и выбор стратегии, реализация стратегии, оценки и контроля выбранной стратегии: 3.1 этапы процесса стратегического управления; 3.2 этапы системного анализа; 3.3 этапы разработки управленческого решения; 3.4 этапы прогнозного процесса; 3.5 этапы разработки кадровой политики.</p> <p>4 Результаты анализа внешней и внутренней среды являются основой 4.1 определения миссии и целей организации 4.2 разработки системы мотивации 4.3 диагностики конфликтов в организации 4.4 кадрового консалтинга и аудита 4.5 правильного ответа нет</p> <p>5 На основании каких факторов проводится анализ макроокружения? 5.1 состояние экономики, правовое регулирование и управление, политические процессы; 5.2 конкурентоспособность данной организации, изучение экономического климата в данной отрасли; 5.3 выявления нарушений в организации, экономическое состояние фирмы; 5.4 совокупность всех факторов связанных с состояние всех организаций с такой же деятельностью; 5.5 регулировка и стабилизация конкуренции.</p>
ОПК-3.3	Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом	<p><b>Тематика самостоятельных работ</b></p> <p>1 Кадровое программирование (компетенции организации и компетентности персонала) 2 Проектирование профилей компетентностей персонала организации</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		3 Регулирование процессов формирования необходимого кадрового ресурса 4 Создание эффективных коммуникативных сетей и развитие групп в организации 5 Диагностика человеческого капитала в организации 6 Развитие кадрового потенциала компании 7 Совершенствование технологии проектирования кадровой стратегии 8 Разработка и реализация кадровых проектов 9 Повышение эффективности кадровых стратегий 10 Методы и процедуры стратегического ассесмента
<b>ОПК-4 – Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</b>		
<b>Теория управления</b>		
ОПК-4.1	Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	<b>Вопросы к зачету:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сущность, содержание, принципы и назначение управленческого учёта.</li> <li>– Основные различия финансового и управленческого учёта.</li> <li>– Принципы построения управленческого учёта.</li> <li>– Производственный учёт как составная часть управленческого учёта.</li> <li>– Концепции и терминология классификации издержек.</li> <li>– Состав затрат, связанных со снабженческо-заготовительной деятельностью.</li> <li>– Состав затрат, связанных с производственной деятельностью.</li> <li>– Состав затрат, связанных с финансово-сбытовой деятельностью.</li> <li>– Классификация затрат для целей калькулирования.</li> <li>– Классификация затрат для целей планирования.</li> <li>– Классификация затрат для целей принятия решений.</li> <li>– Центры расходов, прибыли, ответственности и бюджетирования.</li> </ul>
ОПК-4.2	Применяет на практике методы анализа внутренних и внешних факторов для оперативного управления персоналом	<b>Задания:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести расчет операционного бюджета мебельной фабрики «Айсберг (Данные для выполнения задания прилагаются отдельно).</li> <li>2. Инициировать систему управленческого контроля за деятельностью подразделений предприятия (организация учетных работ и документооборота).</li> <li>3. Представить необходимые показатели для анализа исполнения бюджета затрат на персонал и контроля за использованием рабочего времени</li> <li>4. Оразить внутреннюю отчетность организации по результатам деятельности подразделений.</li> </ol>
<b>Современные HR-технологии работы с персоналом</b>		
ОПК-4.1	Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	<b>Примерный перечень теоретических вопросов</b> <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> </ol>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>9. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации;</p> <p>10. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов;</p> <p>11. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций;</p> <p>12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации;</p> <p>13. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия;</p> <p>14. Эталонные модели кадрового потенциала организации;</p> <p>15. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам;</p> <p>16. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации;</p> <p>17. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия;</p> <p>18. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии.</p> <p>19. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования;</p> <p>20. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией;</p> <p>21. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления;</p> <p>22. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления</p> <p>23. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом.</p> <p>24. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале</p> <p>25. Потребность в кадровом потенциале по категориям</p> <p>26. Дополнительные потребности в кадровом потенциале</p> <p>Обеспеченность кадровым потенциалом организации</p>
ОПК-4.2	Применяет на практике методы анализа внутренних и внешних факторов для оперативного управления персоналом	<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 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.</p> <p>Удельный вес основных рабочих планируется повысить с 52 до 55% при неизменной их численности. Определить рост производительности труда в результате снижения технологической трудоемкости.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<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>
<b>Экономика управления персоналом</b>		
ОПК-4.1	Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	<p><b>Примерные вопросы теста:</b></p> <p>1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?  а) планирование;  б) прогнозирование;  в) мотивация;  г) составление отчетов;  д) организация.</p> <p>2. Управленческий персонал включает:  а) вспомогательных рабочих;  б) сезонных рабочих;  в) младший обслуживающий персонал;  г) руководителей, специалистов;  д) основных рабочих.</p> <p>3. Японскому менеджменту персонала не относится:  а) пожизненный наем на работу;  б) принципы старшинства при оплате и назначении;  в) коллективная ответственность;  г) неформальный контроль;  д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p> <p>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?  а) «Экономика труда»;  б) «Транспортные системы»;  в) «Психология»;  г) «Физиология труда»;  д) «Социология труда».</p> <p>5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:  а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;  б) найма рабочих на предприятие;  в) отбора персонала для занимания определенной должности;  г) согласно действующему законодательству;  д) достижения стратегических целей предприятия.</p>
ОПК-4.2	Применяет на практике методы анализа внутренних и внешних факторов для оперативного управления персоналом	<p>1. Понятие персонала организации, признаки персонала.  2. Схожесть и различия понятий управление человеческими ресурсам и персоналом.  3. Понятие и сущность принципов управления персоналом.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		4. Факторы среды управления персоналом. 5. Актуальность проблемы управления персоналом предприятия. 6. Функции управления персоналом. 7. Стратегия управления персоналом. 8. Задачи технического обеспечения системы управления персоналом. 9. Информационное обеспечение управления персоналом. 10. Направления кадровой политики предприятия (организации). 11. Профессионально-квалификационная структура персонала - штатное расписание 12. Понятие и участники трудовых отношений. 13. Трудоустройство и работа в коллективе. 14. Понятие, сущность и функции службы управления персоналом на предприятии. 15. Виды организационных структур служб управления персоналом. 16. Состав службы управления персоналом на предприятии. 17. Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная. 18. Планирование потребности в персонале. 19. Понятие и источники подбора персонала. 20. Отбор и наем персонала.
<b>ОПК-5 – Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</b>		
<b>Информационные технологии в профессиональной деятельности</b>		
ОПК-5.1	Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету</b></p> 1. Что представляет собой ЭП с технической точки зрения? В чем заключалась основная сложность при построении такой масштабной системы? 2. Укажите, на какие классы принято делить информационно-коммуникационные системы ЭП. 3. Приведите примеры прикладных государственных ИС. 4. Какие функции выполняет информационно-технологическая инфраструктура ЭП? 5. Какие требования предъявляются к инфраструктуре ЭП? 6. Как взаимодействуют федеральный и региональный сегменты ЭП, для чего, по вашему мнению, были выделены эти сегменты? 7. Какие компоненты являются системообразующими в инфраструктуре ЭП? 8. С какой целью разрабатываются типовые тиражируемые ИС для региональных муниципальных органов? 9. Как трактовать термин «облачные вычисления»? Какие преимущества они обеспечивают? <p><b>Примерное практическое задание</b></p> Организация МСЭ. Задания: 1. Ознакомьтесь с отчетами МСЭ последних лет (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/">https:// www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/</a> ) и ответьте на вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сколько стран являются членами МСЭ? На какие региональные группы поделены государства — члены МСЭ в отчетах? К какой группе относится Россия?</li> <li>• между какими регионами мира производит сравнение МСЭ в региональном срезе ежегодных отчетов? К какому региону отнесена Россия?</li> </ul> что подразумевается МСЭ под «универсальным доступом»? расскажите про индекс развития ИКТ — IDI, для чего он служит, как определяется.
2. Ознакомьтесь с отчетом МСЭ за 2014 г. (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU">https://www.itu.int/en/ITU</a> -		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>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-5.2	Оценивает состояние и корректирует имеющиеся базы данных и сформированную отчетность в организации	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое «модель SAAS» (Softovare as a Service) и как она используется при построении региональных ЭП?</li> <li>2. Чем отличается портал от интернет-сайта? Приведите примеры известных вам порталов. Какие функции должен обеспечивать портал?</li> <li>3. Какую роль выполняет Единый портал государственных и муниципальных услуг в структуре ЭП?</li> <li>4. Какие типы сервисов предоставляет портал ЕГПУ? Зайдите на портал и приведите примеры сервисов разных типов.</li> <li>5. Какие способы регистрации на ЕГПУ доступны пользователям?</li> <li>6. Приведите пример регионального портала госуслуг.</li> <li>7. Какие функции выполняет система реестров и порталов госуслуг?</li> <li>8. Для чего используется федеральный реестр госуслуг? Какие функции он выполняет?</li> </ol> <p><b>Примерное практическое задание</b></p> <p>Организация МСЭ.</p> <p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В 2014 г. Полномочная конференция МСЭ приняла программу «Соединим к 2020 году». Назовите ее задачу и цели. Используйте отчет за 2015 г. и сайт МСЭ (URL: <a href="http://www.itu.int/ru/Pages/default.aspx">http://www.itu.int/ru/Pages/default.aspx</a>).</li> <li>2. Перечислите перечень показателей реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017— 2030 гг., отражающих: <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценку развития информационных и коммуникационных технологий в Российской Федерации; оценку развития ИТ в Российской Федерации;</li> <li>• параметры формирования цифровой экономики, оценку ее влияния на темпы роста валового внутреннего продукта Российской Федерации;</li> <li>• состояние перехода к использованию организациями наукоемких технологий.</li> </ul> </li> </ol>
ОПК-5.3	Организует архивное хранение кадровых документов с применением информационных технологий и программных средств	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что представляет собой ЭП с технической точки зрения? В чем заключалась основная сложность при построении такой масштабной системы?</li> <li>2. Укажите, на какие классы принято делить информационно-коммуникационные системы ЭП.</li> <li>3. Приведите примеры прикладных государственных ИС.</li> <li>4. Какие функции выполняет информационно-технологическая инфраструктура ЭП?</li> <li>5. Какие требования предъявляются к инфраструктуре ЭП?</li> <li>6. Как взаимодействуют федеральный и региональный сегменты ЭП, для чего, по вашему мнению, были выделены эти сегменты?</li> <li>7. Какие компоненты являются системообразующими в инфраструктуре ЭП?</li> <li>8. С какой целью разрабатываются типовые тиражируемые ИС для региональных муниципальных органов?</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>9. Как трактовать термин «облачные вычисления»? Какие преимущества они обеспечивают?</p> <p><b>Примерное практическое задание</b>          Организация МСЭ.          Задания:</p> <p>1. Ознакомьтесь с отчетами МСЭ последних лет (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/">https:// www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/</a>) и ответьте на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сколько стран являются членами МСЭ? На какие региональные группы поделены государства — члены МСЭ в отчетах? К какой группе относится Россия?</li> <li>• между какими регионами мира производит сравнение МСЭ в региональном срезе ежегодных отчетов? К какому региону отнесена Россия?</li> </ul> <p>что подразумевается МСЭ под «универсальным доступом»?          расскажите про индекс развития ИКТ — IDI, для чего он служит, как определяется.</p> <p>2. Ознакомьтесь с отчетом МСЭ за 2014 г. (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014_Exec-sum-R.pdf">https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014_Exec-sum-R.pdf</a>), 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-6 – Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности**

**Информатика**

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>a. указание адреса страницы;</li> <li>b. передвижение по гиперссылкам;</li> <li>c. обращение к поисковой системе;</li> <li>d. указание номера страницы в Интернет.</li> </ol> <p><b>Поисковая система – это ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. веб-сайт, предоставляющий возможность поиска информации в Интернете;</li> <li>b. одна из самых востребованных на практике система, которая решает любую проблему пользователя Интернет;</li> <li>c. технология и предоставляемые ею услуги по пересылке и получению электронных сообщений;</li> <li>d. система поиска информации</li> </ol> <p><b>Информационная технология – это:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Совокупность технических средств</li> <li>b. Совокупность организационных средств</li> <li>c. Совокупность операций по сбору, обработке, передаче и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации</li> <li>d. Множество информационных ресурсов</li> </ol> <p><b>Задача.</b>          Произвести поиск информации в доступных ЭБС университета по поиску книг к каждому разделу дисциплины, по своей специальности, по заданной тематике:</p>
---------	---	--

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>Использовать простой и расширенный поиск.  Произвести поиск данных по заданным ключевым характеристикам книги, автора, уровня образования.  Сформировать отчет в LibreCalc.  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	<p>Применяет технологии обработки данных, выбора данных по критериям; строит типичные модели решения предметных задач по изученным образцам</p>	<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 %.  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.  Построить гистограмму распределения денежных средств.  <b>Задача.</b> В таблице «Сотрудники» с полями (Таб№, ФИО, Разряд, Оклад, Должность) по заданным критериям произвести поиск информации:  По Таб№ получить ФИО, По ФИО определить Оклад.  Создать формулы для ответа на вопросы:  Сколько человек имеет 14-ый разряд? Найти суммарный оклад администраторов.  Найти средний оклад финансовых директоров.</p>
ОПК-6.3	<p>Использует современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности</p>	<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.  <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 профессиональной деятельности</b>		
ОПК-6.1	<p>Осуществляет поиск, анализ и синтез информации с использованием информационных технологий</p>	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что представляет собой ЭП с технической точки зрения? В чем заключалась основная сложность при построении такой масштабной системы?</li> <li>2. Укажите, на какие классы принято делить информационно-коммуникационные системы ЭП.</li> <li>3. Приведите примеры прикладных государственных ИС.</li> <li>4. Какие функции выполняет информационно-технологическая инфраструктура ЭП?</li> <li>5. Какие требования предъявляются к инфраструктуре ЭП?</li> <li>6. Как взаимодействуют федеральный и региональный сегменты ЭП, для чего, по вашему мнению, были выделены эти сегменты?</li> <li>7. Какие компоненты являются системообразующими в инфраструктуре ЭП?</li> <li>8. С какой целью разрабатываются типовые тиражируемые ИС для региональных муниципальных органов?</li> <li>9. Как трактовать термин «облачные вычисления»? Какие преимущества они обеспечивают?</li> </ol> <p><b>Примерное практическое задание</b>  Организация МСЭ.  Задания:  1. Ознакомьтесь с отчетами МСЭ последних лет (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/">https:// www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/</a>) и ответьте на вопросы:</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• сколько стран являются членами МСЭ? На какие региональные группы поделены государства — члены МСЭ в отчетах? К какой группе относится Россия?</li> <li>• между какими регионами мира производит сравнение МСЭ в региональном срезе ежегодных отчетов? К какому региону отнесена Россия?</li> </ul> <p>что подразумевается МСЭ под «универсальным доступом»?</p> <p>расскажите про индекс развития ИКТ — IDI, для чего он служит, как определяется.</p> <p>2. Ознакомьтесь с отчетом МСЭ за 2014 г. (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014_Exec-sum-R.pdf">https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014_Exec-sum-R.pdf</a>), 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-6.2	<p>Применяет технологии обработки данных, выбора данных по критериям; строит типичные модели решения предметных задач по изученным образцам</p>	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое «модель SAAS» (Softovare as a Service) и как она используется при построении региональных ЭП?</li> <li>2. Чем отличается портал от интернет-сайта? Приведите примеры известных вам порталов. Какие функции должен обеспечивать портал?</li> <li>3. Какую роль выполняет Единый портал государственных и муниципальных услуг в структуре ЭП?</li> <li>4. Какие типы сервисов предоставляет портал ЕГПУ? Зайдите на портал и приведите примеры сервисов разных типов.</li> <li>5. Какие способы регистрации на ЕГПУ доступны пользователям?</li> <li>6. Приведите пример регионального портала госуслуг.</li> <li>7. Какие функции выполняет система реестров и порталов госуслуг?</li> <li>8. Для чего используется федеральный реестр госуслуг? Какие функции он выполняет?</li> </ol> <p><b>Примерное практическое задание</b></p> <p>Организация МСЭ.</p> <p>Задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В 2014 г. Полномочная конференция МСЭ приняла программу «Соединим к 2020 году». Назовите ее задачу и цели. Используйте отчет за 2015 г. и сайт МСЭ (URL: <a href="http://www.itu.int/ru/Pages/default.aspx">http://www.itu.int/ru/Pages/default.aspx</a>).</li> <li>2. Перечислите перечень показателей реализации Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017— 2030 гг., отражающих: <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценку развития информационных и коммуникационных технологий в Российской Федерации; оценку развития ИТ в Российской Федерации;</li> <li>• параметры формирования цифровой экономики, оценку ее влияния на темпы роста валового внутреннего продукта Российской Федерации;</li> </ul> </li> </ol> <p>состояние перехода к использованию организациями наукоемких технологий.</p>
ОПК-6.3	<p>Использует современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности</p>	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что представляет собой ЭП с технической точки зрения? В чем заключалась основная сложность при построении такой масштабной системы?</li> <li>2. Укажите, на какие классы принято делить информационно-коммуникационные системы ЭП.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>3. Приведите примеры прикладных государственных ИС.</p> <p>4. Какие функции выполняет информационно-технологическая инфраструктура ЭП?</p> <p>5. Какие требования предъявляются к инфраструктуре ЭП?</p> <p>6. Как взаимодействуют федеральный и региональный сегменты ЭП, для чего, по вашему мнению, были выделены эти сегменты?</p> <p>7. Какие компоненты являются системообразующими в инфраструктуре ЭП?</p> <p>8. С какой целью разрабатываются типовые тиражируемые ИС для региональных муниципальных органов?</p> <p>9. Как трактовать термин «облачные вычисления»? Какие преимущества они обеспечивают?</p> <p><b>Примерное практическое задание</b> Организация МСЭ.</p> <p><b>Задания:</b></p> <p>1. Ознакомьтесь с отчетами МСЭ последних лет (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/">https:// www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/</a>) и ответьте на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сколько стран являются членами МСЭ? На какие региональные группы поделены государства — члены МСЭ в отчетах? К какой группе относится Россия?</li> <li>• между какими регионами мира производит сравнение МСЭ в региональном срезе ежегодных отчетов? К какому региону отнесена Россия?</li> </ul> <p>что подразумевается МСЭ под «универсальным доступом»?</p> <p>расскажите про индекс развития ИКТ — IDI, для чего он служит, как определяется.</p> <p>2. Ознакомьтесь с отчетом МСЭ за 2014 г. (URL: <a href="https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014_Exec-sum-R.pdf">https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2014/MIS_2014_Exec-sum-R.pdf</a>), 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>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ</b>		
<b>ПК-1 – Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</b>		
<b>Управление человеческими ресурсами</b>		
ПК-1.1	Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое персонал предприятия?</li> <li>2. На какие две основные категории делится персонал предприятия?</li> <li>3. Кто такие рабочие? Что является результатом их трудовой деятельности? Какие две основные категории рабочих Вы знаете?</li> <li>4. Кто такие служащие? Что является результатом их деятельности?</li> <li>5. Чем руководители отличаются от специалистов?</li> <li>6. Какие классификации руководителей Вы знаете?</li> <li>7. Чем линейные руководители отличаются от функциональных? Главный бухгалтер – это линейный руководитель или функциональный?</li> <li>8. Какие группы руководителей различают по уровням управления? Какой уровень управления самый многочисленный?</li> <li>9. Приведите примеры руководителей каждого уровня управления?</li> <li>10. Какие группы специалистов выделяются на предприятии?</li> </ol> <p><b>Задание 1.</b> Исходные данные. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию. Постановка задачи. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации: а) пресечь конфликт на работе и порекомендовать разрешить кон- фликтные взаимоотношения в неслужебное время; б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персона, чьей функцией это является; в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения; г) выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.</p> <p><b>Задание 2</b> Исходные данные. Подчиненный (коллега) игнорирует Ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что Вы ему указываете. Постановка задачи. Как Вы будете поступать с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем: а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания; б) в интересах дела постараться вызвать его на откровенный разговор, попытаться найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт; в) обратиться к коллективу - пусть обратит внимание на неправильное поведение коллеги и применит меры общественного воздействия; г) попытаться разобраться в том, не делаете ли Вы сами ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		(коллегой), потом решить, как поступить.
ПК-1.2	Формирует систему, методы и формы поиска, подбора и отбора персонала	<p><b>Тестовые задания</b></p> <p>1 Каких работников мы относим к персоналу предприятия?</p> <p>а) всех работников предприятия, выполняющих производственные или управленческие операции;  б) всех рабочих предприятия, занятых переработкой средств труда с использованием предметов труда;  в) всех работников предприятия в трудоспособном возрасте.</p> <p>2 На какие две основные категории делится персонал предприятия?</p> <p>а) на основной персонал и вспомогательный персонал;  б) на производственный персонал и управленческий персонал;  в) на служащих и управленческий персонал.</p> <p>3 Рабочие осуществляют свою трудовую деятельность:</p> <p>а) с использованием технических средств управления.  б) с преобладающей долей физического труда;  в) с преобладающей долей умственного труда;</p> <p>4 Результатом труда рабочих является:</p> <p>а) создание новой информации, подготовка решений;  б) реализация и контроль исполнения решений;  в) выпуск продукции, ее сервисное обслуживание.</p> <p>5 На какие две основные категории делится производственный персонал предприятия?</p> <p>а) на управленческий персонал и служащих;  б) на основных рабочих и вспомогательных рабочих;  в) на служащих и специалистов.</p> <p>6 Вспомогательные рабочие это:</p> <p>а) рабочие, преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия;  б) рабочие, преимущественно занятые в основных цехах предприятия;  в) рабочие, преимущественно находящиеся в резерве предприятия.</p> <p>7 На какие две основные категории делится управленческий персонал?</p> <p>а) на руководителей и служащих;  б) на служащих и специалистов;  в) на руководителей и специалистов.</p> <p>8 Служащие на предприятии заняты:</p> <p>а) переработкой информации с использованием технических средств управления;  б) принятием управленческих решений;  в) обработкой финансовой и экономической информации.</p> <p>9 Линейные руководители в отличие от функциональных руководителей:</p> <p>а) отвечают за отдельные функции управления;  б) отвечают за принятие решений по всем функциям управления;  в) отвечают за принятие финансовых решений.</p> <p>10 Какие три категории руководителей выделяются в зависимости от уровней управления?</p> <p>а) старшие начальники, младшие начальники и руководители низового уровня;  б) директора, заместители и младшие начальники;  в) руководители высшего звена, руководители среднего звена и руководители низового звена.</p>
<b>Мотивация и стимулирование труда персонала</b>		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-1.1	Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.</li> <li>2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.</li> <li>3. Структура, функции, механизм мотивации труда.</li> <li>4. Мотивационный процесс. Структура, содержание.</li> <li>5. Общая характеристика существующих теорий мотивации</li> </ol> <p><b>Практическое задание 1</b> Выявление взаимосвязи мотива и стимула в управлении персоналом <b>1 раздел контрольной работы:</b> Диагностика трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом персонала организации</p>
ПК-1.2	Формирует систему, методы и формы поиска, подбора и отбора персонала	<p><b>Примерное тестовое задание:</b> Какая теория основана на убеждении в том, что всякое трудовое поведение мотивировано неудовлетворенной потребностью? Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Содержательная теория</li> <li>• Двухфакторная теория</li> <li>• Теория ERG</li> <li>• Инструментальная теория</li> </ul> <p>Укажите гигиенические факторы в рамках двухфакторной модели Ф. Герцберга: Выберите один или несколько ответов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ответственность</li> <li>• условия труда</li> <li>• признание заслуг</li> <li>• возможности для карьерного роста</li> <li>• отношения внутри коллектива</li> <li>• достижения</li> <li>• уровень заработной платы</li> </ul> <p>Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности: Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• населения</li> <li>• побуждающие людей к действию</li> <li>• организации</li> </ul> <p>Какая из потребностей не входит в Теорию приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда? Выберите один ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Потребность в безопасности</li> <li>• Потребность в соучастии</li> <li>• Потребность в достижении</li> <li>• Потребность во власти</li> </ul>
<b>ПК-2 – Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала</b>		
<b>Оценка труда персонала</b>		
ПК-2.1	Определяет критерии оценки и аттестации	<i>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</i>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	персонала	<p>1. Источники привлечения персонала.</p> <p>2. Отбор персонала. Методы отбора.</p> <p>3. Приемное интервью. Виды интервью.</p> <p>4. Сущность профориентации и адаптации персонала.</p> <p>5. Развитие персонала</p> <p>6. Переподготовка и повышение квалификации персонала.</p> <p>7. Формы обучения персонала.</p> <p>8. Мотивация и стимулирование персонала</p> <p>9. Сравнительная характеристика теорий мотивации.</p> <p>10. Материальное стимулирование персонала.</p> <p>11. Оценка деятельности персонала организации.</p> <p>12. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала</p> <p>13. Аттестация персонала. Цели и задачи проведения аттестации.</p> <p>14. Зарубежный опыт аттестации персонала.</p> <p>15. Содержание этапов проведения аттестации.</p> <p>16. Деловая карьера и ее развитие.</p> <p>17. Система служебно-профессионального продвижения.</p> <p>18. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва.</p> <p>19. Функции менеджера службы управления персоналом.</p> <p>20. Социальное партнерство в сфере труда</p> <p>21. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения</p> <p>22. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом</p> <p>23. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях.</p> <p>24. Высвобождение персонала. Виды увольнений.</p> <p>25. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации</p> <p>26. Процессы профориентации и адаптации</p> <p>27. Виды профориентации и адаптации работников</p> <p>28. Сущность и виды профориентации и адаптации</p> <p>29. Профессиональная и организационная адаптация персонала</p> <p>30. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией.</p> <p>31. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции</p> <p>32. Структура ценностей ориентации молодых работников.</p> <p>33. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации.</p> <p>34. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом.</p> <p>35. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых.</p> <p>36. Методы проведения аттестации.</p> <p>37. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки.</p> <p>Анализ результатов аттестации, план мероприятий</p> <p>Описание текущей работы полезно структурировать в соответствии с основными аспектами организации, планирования и управления:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Управление людьми</li> <li>– Постановка задач</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организаторские навыки</li> <li>– Коммуникативные навыки</li> <li>– Делегирование</li> <li>– Принятие решений</li> <li>– Управление временем</li> <li>– Планирование</li> <li>– Поддержка и сопровождение клиентов</li> <li>– Решение проблем</li> </ul> <p>В пунктах 2 и 3 аттестуемый самостоятельно определяет свои сильные и слабые стороны в работе. Руководство может сопоставить свои представления о достоинствах сотрудника с его мнением. В собственных слабостях сотрудник признается самостоятельно, анкета заставляет его задуматься, руководитель получает информацию о потребности в обучении.</p> <p>Ответ на пункт 4 (при условии откровенного ответа, конечно) позволяет сравнить реальную должность и ту работу, которая нравится сотруднику, оценить возможность его перемещения в интересах организации и его самого.</p> <p>Пункт 5 аналогично пунктам 2 и 3 заставляет аттестуемого задуматься о своих знаниях и навыках, необходимых для выполнения работы.</p> <p style="text-align: center;"><b>ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2. ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА ПО ПРОВЕДЕНИЮ АТТЕСТАЦИИ</b></p> <p><i>Проблема 1. Выбор лиц, проводящих аттестацию</i></p> <p>1. Насколько компетентно могут оценить непосредственные руководители подчиненных (непредвзято, без эмоций, в зависимости от выполнения задач)? Примечание: речь идет обо всех руководителях – можно ли в одном и том же блоке по-разному организовывать процедуру?</p> <p>2. Насколько сотрудники будут бояться беседовать с двумя руководителями одновременно (зависит от отношений)?</p> <p>3. Как часто сотрудники беседуют по работе с руководителями блоков, насколько важно это общение? (Процедура аттестации как способ организовать общение)</p> <p>4. Насколько хорошо руководители блоков знают, что должны делать, как реально работают рядовые сотрудники?</p> <p>5. Есть ли возможность перемещения сотрудника из одной службы в другую в рамках блока (если сочтут, что такое перемещение полезно обеим сторонам)?</p> <p>Положительные и отрицательные стороны проведения аттестации непосредственным руководителем единолично или совместно с руководителем блока приведены в таблице 2.</p> <p><i>Проблема 2. Предложения по участию консультантов в процедуре аттестации</i></p> <p><u>Цель предложения</u></p> <p>1. Показать, как консультанты могут содействовать реализации и усовершенствованию существующей процедуры аттестации.</p> <p>2. Предложить новые подходы к процедуре аттестации.</p> <p><u>Структура предложения</u></p> <p>Предлагаются к рассмотрению различные стадии процедуры аттестации, а также что могут сделать на каждом этапе консультанты. То есть Заказчику предлагается «меню», из которого он может выбрать пункты для дальнейшего обсуждения. Участие консультантов может носить частичный характер, т. е. по желанию Заказчика консультанты могут как полностью отвечать за каждый этап, так и принимать ограниченное участие в соответствии с техническим заданием. Техническое задание для консультантов вырабатывается в процессе</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		совместного обсуждения. Положительные и отрицательные стороны участия консультантов в проведении аттестации приведены в таблице 3. <i>Проблема 3. Цель аттестации</i> К основным целям аттестации относятся следующие: – Административные – Потенциал – Деятельность В соответствии с целями выбирается метод и строится процедура. <b>Участие консультантов:</b> Построение иерархии целей в зависимости от: – Стратегических и оперативных планов компании; – Существующих проблем; – Накопленного опыта. <b>Результат:</b> – Четкое описание целей аттестации, что необходимо для дальнейшей работы и облегчит понимание процедуры всеми участниками. – Выявление групп аттестуемых(весь персонал или отдельные группы). Определение порядка аттестации («сверху вниз» или «снизу вверх»).
ПК-2.3	Организует и координирует взаимодействия между людьми	<b>Примерный перечень тем курсовой работы:</b> 1. Развитие персонала 2. Переподготовка и повышение квалификации персонала. 3. Формы обучения персонала. 4. Мотивация и стимулирование персонала 5. Сравнительная характеристика теорий мотивации. 6. Материальное стимулирование персонала. 7. Оценка деятельности персонала организации. 8. Классификация и содержание основных методов оценки труда персонала 9. Деловая карьера и ее развитие. 10. Система служебно-профессионального продвижения. 11. Сущность понятия «кадровый резерв». Источники формирования кадрового резерва. 12. Функции менеджера службы управления персоналом. 13. Социальное партнерство в сфере труда 14. Взаимоотношения работодателей и профсоюзов в регулировании трудовых отношений 15. Эффективность управления персоналом: оценка, проблемы и методы определения 16. Факторы, влияющие на экономическую и социальную эффективность управления персоналом 17. Управление высвобождением персонала на российских и зарубежных предприятиях. 18. Высвобождение персонала. Виды увольнений.
<b>ПК-3 – Способен организовывать адаптацию, стажировку персонала и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</b> <b>Современная психология труда</b>		
ПК-3.1	Организует процесс эффективной работы коллектива, команды	<b>Перечень теоретических вопросов к зачету с оценкой:</b> 1. Основные черты конфликта и его определение.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		2. Специфика анализа внутриличностного конфликта по З. Фрейду. 3. Способы разрешения внутриличностных конфликтов. 4. Способы урегулирования и разрешения организационных конфликтов. 5. Стили конфликтного поведения. 6. Структура и особенности межличностного восприятия. Роль стереотипов и установок в межличностном восприятии. 7. Сущность циклического развития конфликта на конфликтной стадии. 8. Трансакционный анализ в межличностном восприятии по Э. Берну. 9. Функции конфликта. 10. Стресс: понятие сущность, причины стрессов.
ПК-3.2	Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры	<p><b>Примерные практические задания для зачета с оценкой:</b></p> <p>В предложенной ситуации выделите и проанализируйте следующие элементы и факторы конфликта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– конфликтную ситуацию;</li> <li>– объект конфликта;</li> <li>– предмет конфликта;</li> <li>– участников конфликта;</li> <li>– ранг оппонентов;</li> <li>– среду конфликта;</li> <li>– переход конфликта из сферы духовных отношений в личностную сферу;</li> <li>– личностные элементы конфликта.</li> </ul> <p><b>Ситуация</b></p> <p>Шло совещание у начальника ОРСа. Подводились итоги трудового соревнования за год среди предприятий общественного питания. По всем показателям на первое место претендовала столовая № 3. Возражения были только у главного инженера-кулинара ОРСа Евдокимова, сообщившего, что проведенные им на днях анализы в столовой № 3 выявили занижение калорийности пищи против нормы, причиной которого может быть либо недовложение продуктов, либо нарушение технологии. В связи с этим он считает, что присваивать столовой классное место пока рано.</p> <p>Выступление Евдокимова вызвало негодование директора столовой Ширковой, уже не молодой, но энергичной женщины, с большим опытом работы в общественном питании. «Как Вам не стыдно, – обрушилась она на Евдокимова, – использовать служебное положение для сведения личных счетов». А комиссии пояснила: «Моя столовая – ближайшая к управлению, и Евдокимов часто заходил к нам обедать. Но в перерыв очереди всегда большие, поэтому он обычно обедал у меня в кабинете, я сама его обслуживала, чтобы никого не отрывать от работы. Но вот однажды, месяца два назад, я не смогла его обслужить – была занята – и попросила Евдокимова пообедать в общем зале. Он, как видите, запомнил этот случай. Его анализам я не верю. У нас всегда аккуратно готовят, я сама бываю на закладке продуктов».</p>
ПК-3.3	Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала	<p><b>Примерный перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конфликт и его виды</li> <li>2. Позитивные и негативные функции конфликта</li> <li>3. Показатели неуправляемости конфликта, особенности трудноразрешимых конфликтов</li> <li>4. Причины возникновения конфликтов в коллективе</li> <li>5. Психологические особенности конфликтной личности</li> <li>6. Разрешение конфликта. Конструктивные и деструктивные процессы</li> <li>7. Разрешение конфликтов, стратегии реагирования (общая характеристика)</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		8. Социальный конфликт. Ранги, статусы участников. 9. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами 10. Семейные конфликты и их особенности. Классификация семейных конфликтов 11. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте 12. Типы конфликтных личностей 13. Уход, приспособление и конкуренция как стратегии разрешения конфликтов. 14. Участники конфликта (прямые, косвенные, посредники) 15. Виды конфликтов в организации (по различным основаниям). Причины и источники. Предупреждение, управление и разрешение конфликтов в организации 16. Виды конфликтов по различным классификациям (общая характеристика) 17. Внутриличностный конфликт», виды, последствия Групповой конфликт и их классификация
<b>Развитие персонала</b>		
ПК-3.1	Организует процесс эффективной работы коллектива, команды	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> 1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организацией и персоналом 2. Объективные основы управления кадровым потенциалом 3. Принципы (правила) управления персоналом: научности, плановости, комплексности, системности 4. Система методов управления кадровым потенциалом 5. Опыт зарубежных стран по применению эффективных методов управления людьми 6. Тенденции развития системы методов управления персоналом в инновационной экономике 7. Сущность концепции управления кадровым потенциалом организации в рыночной экономике 8. Составляющие концепции управления кадровым потенциалом организации; 9. Системный подход к управлению кадровым потенциалом организации; 10. Модель системы управления организацией, состав подсистем и элементов; 11. Основные варианты включения подсистемы управления кадровым потенциалом в общую систему управления организаций; 12. Основные понятия теории целеполагания системы управления организации; 13. Цели и задачи диагностики кадрового потенциала предприятия; 14. Эталонные модели кадрового потенциала организации; 15. Изучение качественного состава рабочей силы по признакам; 16. Процесс создания совокупной модели кадрового потенциала организации; 17. Основные методики оценки человеческого капитала предприятия; 18. Организация процедуры оценки и управления человеческими ресурсами на предприятии. 19. Сравнительный анализ различных технологий оценки персонала: компетентностный подход, профессиональные и психологические требования; 20. Факторы, определяющие организационную структуру управления организацией; 21. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления; 22. Проектирование функциональной и иерархической структуры аппарата управления



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		23. Формирование структурных подразделений организации и системы управления персоналом. 24. Планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале 25. Потребность в кадровом потенциале по категориям 26. Дополнительные потребности в кадровом потенциале Обеспеченность кадровым потенциалом организации
ПК-3.2	Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры	<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.</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>
ПК-3.3	Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала	<p><b>Перечень тем курсовых работ:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые отношения в условиях социально-экономических преобразований в России.</li> <li>2. Политика доходов и заработной платы в современной России.</li> <li>3. Роль профсоюзов в обеспечении занятости и социальной защиты населения.</li> <li>4. Качество жизни населения: понятие, показатели, современное состояние в России.</li> <li>5. Формирование отношений социального партнерства в сфере труда.</li> <li>6. Основные сферы реализации социального партнерства в России.</li> <li>7. Человеческий капитал: механизмы формирования и развития.</li> <li>8. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</li> <li>9. Циклы развития производства и повышение человеческого капитала.</li> <li>10. Управление знаниями.</li> <li>11. Экономическая свобода и характер функционирования рабочей силы в условиях рынка.</li> <li>12. Влияние заработной платы на совокупный спрос и предложение рабочей силы.</li> <li>13. Теории экономического роста, роль и место в них концепции человеческого капитала.</li> <li>14. Проблемы бедности и малообеспеченности в Российской Федерации (в мире).</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		15. Экономический рост в развитых странах и его воздействие на уровень и качество жизни населения. 16. Особенности функционирования рынка труда и воздействие на него структурных изменений в экономике. 17. Миграционные процессы в России, их значение и социально-экономические последствия. 18. Рыночный механизм формирования доходов населения и основные тенденции в их распределении в РФ. 19. Социальная политика государства и система социальной защиты населения в РФ. 20. Функции государства в современной рыночной экономике; государственная политика в области занятости. 21. Особенности регулирования оплаты труда в бюджетной сфере экономики РФ. 22. Государственное регулирование демографических и миграционных процессов. 23. Развитие малого бизнеса в России и его роль в реализации программ занятости. 24. Взаимосвязь циклического развития, величины и структуры безработицы. 25. Проблема обеспечения воспроизводственного потенциала и рождаемость в России. 26. Рынок труда в условиях становления информационного общества. 27. Образовательный потенциал России: проблемы, формирование, противоречия. 28. Сегментация рынка труда и проблемы дискриминации. 29. Инновационная деятельность и эффективность инвестиций в человеческий капитал. 30. Критическая зона рынка труда: понятие и особенности (на примере...) 31. Сущность и основы глобализации, ее влияние на формирование экономической стратегии государства и вхождение России в международный рынок труда.
<b>Маркетинг персонала и аутстаффинг</b>		
ПК-3.1	Организует процесс эффективной работы коллектива, команды	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> 1. В чем положительные моменты использования временного персонала? 2. Какие проблемы могут возникнуть при лизинге персонала у лизингополучателя и агентства? 3. Каковы причины использования аутстаффинга в компании- провайдере? 4. Какие услуги, связанные с аутстаффингом, предоставляют компании? 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> 1. Что включают в себя социально-психологические критерии профиля требований к будущему работнику? а) образование и опыт; б) физическая природа кандидата; в) способность концентрироваться, надежность и др.; г) требования к «межлическому поведению» и взаимодействию на рабочем месте и в семье. 2. Какой метод отбора наиболее популярен в развитых странах? а) сбор информации о кандидате (от других людей); б) групповые методы отбора; в) тестирование; г) собеседование/интервью. 3. Какой из методов отбора персонала является наиболее дешевым? а) экспертные оценки; б) предварительный отбор (анализ информации о кандидате, содержащейся в предоставленной документации: резюме стандартной формы, диплом, рекомендации и др.); в) личностные вопросники и тесты (в том числе и тесты профессиональных способностей); г) собеседование/интервью. 4. Тесты для специальных способностей предназначены:

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;</p> <p>г) процесс повышения квалификации нового работника;</p> <p>д) ответы «а» и «г».</p> <p>2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;</p> <p>б) использование испытательного срока для новичка;</p> <p>в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p>г) введение в должность;</p> <p>д) все вместе.</p> <p>3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?</p> <p>а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;</p> <p>б) приспособление к относительно новому социуму;</p> <p>в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;</p> <p>г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;</p> <p>д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния.</p> <p>4. Выделите ключевой элемент адаптации</p> <p>а) знакомство непосредственно с рабочим местом;</p> <p>б) знакомство с предприятием;</p> <p>в) опыт работы;</p> <p>г) налаживание внешних коммуникаций;</p> <p>д) снижение конфликтности.</p> <p>5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:</p> <p>а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;</p> <p>б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;</p> <p>в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;</p> <p>г) изолировать его от влияния коллег;</p> <p>д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника.</p>
ПК-3.2	Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры	<p><b>Примерные тестовые задания</b></p> <p>1. Адаптация - это:</p> <p>а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;</p> <p>г) процесс повышения квалификации нового работника;</p> <p>д) ответы «а» и «г».</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;</p> <p>б) использование испытательного срока для новичка;</p> <p>в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p>г) введение в должность;</p> <p>д) все вместе.</p> <p>3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?</p> <p>а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;</p> <p>б) приспособление к относительно новому социуму;</p> <p>в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;</p> <p>г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;</p> <p>д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния.</p> <p>4. Выделите ключевой элемент адаптации</p> <p>а) знакомство непосредственно с рабочим местом;</p> <p>б) знакомство с предприятием;</p> <p>в) опыт работы;</p> <p>г) налаживание внешних коммуникаций;</p> <p>д) снижение конфликтности.</p> <p>5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:</p> <p>а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;</p> <p>б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;</p> <p>в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;</p> <p>г) изолировать его от влияния коллег;</p> <p>д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника.</p>
ПК-3.3	Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала	<p><b>Примерные тестовые задания</b></p> <p>1. Адаптация - это:</p> <p>а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;</p> <p>г) процесс повышения квалификации нового работника;</p> <p>д) ответы «а» и «г».</p> <p>2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;</p> <p>б) использование испытательного срока для новичка;</p> <p>в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p>г) введение в должность;</p> <p>д) все вместе.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?</p> <p>а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;</p> <p>б) приспособление к относительно новому социуму;</p> <p>в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;</p> <p>г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;</p> <p>д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния.</p> <p>4. Выделите ключевой элемент адаптации</p> <p>а) знакомство непосредственно с рабочим местом;</p> <p>б) знакомство с предприятием;</p> <p>в) опыт работы;</p> <p>г) налаживание внешних коммуникаций;</p> <p>д) снижение конфликтности.</p> <p>5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:</p> <p>а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;</p> <p>б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;</p> <p>в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;</p> <p>г) изолировать его от влияния коллег;</p> <p>д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника.</p>
<b>Трудовая адаптация персонала</b>		
ПК-3.1	Организует процесс эффективной работы коллектива, команды	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие адаптации</li> <li>2. Цели программы адаптации</li> <li>3. Классификации явления адаптации</li> <li>4. Этапы адаптации</li> <li>5. Методы адаптации</li> <li>6. Испытательный срок</li> <li>7. Адаптация молодых специалистов</li> <li>8. Программа введения в должность</li> <li>9. Наставничество и консультирование</li> <li>10. Развитие человеческих ресурсов</li> <li>11. Оценка успешности прохождения адаптации</li> <li>12. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации</li> <li>13. Профорентация и адаптация</li> <li>14. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации</li> <li>15. Процессы профорентации и адаптации</li> <li>16. Виды профорентации и адаптации работников</li> <li>17. Сущность и виды профорентации и адаптации</li> <li>18. Профессиональная и организационная адаптация персонала</li> <li>19. Цели и задачи управления профорентацией и адаптацией.</li> <li>20. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции</li> <li>21. Структура ценностей ориентации молодых работников.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		22.Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. 23.Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом. 24.Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых. 25.Методы проведения аттестации. 26.Критерии оценки и разработка системы критериев оценки. 27.Анализ результатов аттестации, план мероприятий
ПК-3.2	Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры	<b>Тестовые задания</b> 1. <i>Какие из приведенных ниже высказываний можно считать задачами профориентации?</i> а) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников; б) создание условий для обучения, переобучения и повышения квалификации работников в организации; в) определение соответствия психофизиологических и социально- психологических качеств работников занимаемой ими должности; г) определение соответствия психофизиологических и социально- психологических качеств работников, обратившихся за консультацией, профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности. 2. <i>Адаптация — это...</i> а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно- экономическим условиям труда; б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях; в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям. 3. <i>Исследования показывают, что более половины рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:</i> а) да; б) нет. 1. <i>Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов)?</i> а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться; б) использование испытательного срока для новичка; в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы; г) введение в должность. 2. <i>Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?</i> а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) политика найма; г) использование международных кадров. 3. <i>Успех в поиске работы конкретным сотрудником зависит (при необходимости указать несколько):</i> а) больше от грамотности, чем от признанного мастерства; б) от любознательности; в) от безответственности; г) от знания многих языков.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>4. Процесс привлечения кандидатов, соответствующих данной работе, есть:</p> <p>а) найм персонала;</p> <p>б) продвижение персонала;</p> <p>в) оценка персонала;</p> <p>г) отбор персонала.</p>
ПК-3.3	Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие адаптации</li> <li>2. Цели программы адаптации</li> <li>3. Классификации явления адаптации</li> <li>4. Этапы адаптации</li> <li>5. Методы адаптации</li> <li>6. Испытательный срок</li> <li>7. Адаптация молодых специалистов</li> <li>8. Программа введения в должность</li> <li>9. Наставничество и консультирование</li> <li>10. Развитие человеческих ресурсов</li> <li>11. Оценка успешности прохождения адаптации</li> <li>12. Показатели для оценки эффективности персоналом в направлении адаптации</li> <li>13. Профориентация и адаптация</li> <li>14. Внедрение системы аттестации или формальной оценки. Структура процесса аттестации</li> <li>15. Процессы профориентации и адаптации</li> <li>16. Виды профориентации и адаптации работников</li> <li>17. Сущность и виды профориентации и адаптации</li> <li>18. Профессиональная и организационная адаптация персонала</li> <li>19. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией.</li> <li>20. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции</li> <li>21. Структура ценностей ориентации молодых работников.</li> <li>22. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации.</li> <li>23. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом.</li> <li>24. Определение и описание цели аттестации. Возможность сочетания целей и обеспечение их бесконфликтности. Круг аттестуемых.</li> <li>25. Методы проведения аттестации.</li> <li>26. Критерии оценки и разработка системы критериев оценки.</li> <li>27. Анализ результатов аттестации, план мероприятий</li> </ol>
<b>Эффективные переговоры</b>		
ПК-3.1	Организует процесс эффективной работы коллектива, команды	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие переговорного процесса.</li> <li>2. Подходы Р. Фишера, У. Юрии, У. Мастенбрука, Г. Райффы, М. Хрусталева.</li> <li>3. Общая характеристика переговоров. Особенности международных переговоров как практической деятельности.</li> <li>4. Виды переговоров. Этапы переговоров.</li> <li>5. Современные тенденции переговорного процесса. Исторические этапы изучения переговорного процесса в российской и 2 8 переговорная ситуация.</li> </ol>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>6. Тактика уловок.  7. Проблемы переговорного процесса в понимании Ф. Кальера.  8. Методология исследования переговоров.  9. Переговорческие стратегии. Современные аспекты изучения переговорного процесса. Основные подходы к исследованию международных переговоров. Понятие стратегии переговоров. Возможные стратегии ведения переговоров.  10. Интересы как «осознанная потребность».  11. Матрица интересов субъектов переговорного процесса.  12. Проблемная и переговорная ситуации: основные детерминанты.  13. Виды результативности переговорной дискуссии.  14. Понятие «позиции» в переговорном процессе.  15. Понятие тактики ведения переговоров и тактического приема.  16. Виды тактических приемов.  17. Проблема эффективности использования тактических приемов.  18. Соотношение стратегии и тактики.  19. Тактики «актуализируемые в поведении» и «тактики влияния». Т  20. актика уловок: основные приемы на переговорах.  21. «Преднамеренный обман», «психологическая война», и «позиционное давление»: основные характеристики и особенности.  Виды межгосударственной лжи (классификация Дж. Миршаймера)</p>
ПК-3.2	Организует мероприятия по адаптации, стажировки персонала и построению профессиональной карьеры	<p><b>Примерные практические задания:</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Оцените, что преобладает в вашем собственном поведении (С или П), а также определите, на что вы больше ориентированы: на стремление во что бы то нистало добиться победы, доказать свое (тактика противоборства, конкуренции, конфронтации) или на стремление к совместному решению проблемы (этоориентация на дело, на сотрудничество, кооперацию).</p> <p><b>Задание 2. Тест «Моя тактика ведения переговоров»(Выберите ответы «а» или «б»).</b></p> <p>а) Обычно я настойчиво добиваюсь своего.  б) Чаще я стараюсь найти точки соприкосновения.</p> <p>а) Я пытаюсь избежать неприятностей.  б) Когда я доказываю свою правоту, на дискомфорт партнеров не обращаю внимания.</p> <p>а) Мне неприятно отказываться от своей точки зрения.  б) Я всегда стараюсь войти в положение другого человека.</p> <p>а) Не стоит волноваться из-за разногласий с другими людьми. б) Разногласия всегдаволнуют меня.  а) Я стараюсь успокоить партнера и сохранить с ним нормальные отношения.б) Всегда следует доказывать свою точку зрения.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) Всегда следует искать общие точки зрения.  б) Следует стремиться к осуществлению своих замыслов.</p> <p>а) Я сообщаю партнеру свою точку зрения и прошу его высказать свое мнение. б) Лучше продемонстрировать преимущество своей логики рассуждения.</p> <p>а) Я обычно пытаюсь убедить других людей.  б) Чаще я пытаюсь понять точки зрения других людей.</p> <p>а) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы. б) Беседуя, я слежу за развитием мысли собеседника.</p> <p>а) Я отстаиваю свою позицию до конца.  б) Я склонен изменить позицию, если меня убедят.</p> <p><i>Оценка ответов</i> Определите совпадения:  П (противоборство): 1а, 2б, 3а, 4а, 5б, 6б, 7б, 8а, 9а, 10а. С (сотрудничество): 1б, 2а, 3б, 4б, 5а, 6а, 7а, 8б, 9б, 10б.</p> <p><b>Задание 3.</b> Внимательно прочитайте и проанализируйте 20 вопросов, имеющих значение для самозащиты перед деловой беседой и переговорами.  Четко ли вы представляете свои цели в виде желаемого результата (Какой результат вы хотите получить в конце беседы)?  Как можно будет оценить этот результат?  Каковы ваши предположения о целях собеседника?  Какие средства вы имеете для достижения поставленных целей?  Какая позиция по отношению к партнеру оптимальна для достижения поставленной цели?  Как вы донесете до партнера свою позицию?  Как вы узнаете его установки, позицию и убеждения? С какими барьерами вы столкнетесь?  Как подстраховать себя и снизить вероятность появления этих барьеров? Как снять противоречия, если они появятся?  Как настроить себя на терпимость к человеку, если он вам неприятен, и учесть естественные различия в восприятии и оценке будущей работы?  Какие способы воздействия на партнера следует применять? Какую аргументацию при этом использовать?  Как себя вести, если возникнут конфронтация и (или) манипуляция и будут использованы нечестные приемы со стороны партнера?  Насколько раскрывать свои позиции?  Как облегчить согласование мнений с партнером? Как управлять атмосферой разговора?  Как управлять собой, если партнер вызывает раздражение? Каковы интересы партнера и как их понять?  Чего ни в коем случае нельзя допускать в беседе?  Запрещенные приемы во время деловой беседы Ни в коем случае не следует:  перебивать партнера;  негативно оценивать его личность;  подчеркивать разницу между собой и партнером; резко убыстрять темп беседы;  избегать пространственной близости и не смотреть на партнера;  пытаться обсуждать вопрос рационально, не обращая внимания на то, что партнер возбужден;</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>подчеркивать разницу между собой и партнером; резко убыстрять темп беседы; избегать пространственной близости и не смотреть на партнера; пытаться обсуждать вопрос рационально, не обращая внимания на то, что партнер возбужден; не понимать или не желать понять его психологическое состояние</p> <p><b>Задание 2.</b> Перед вами 20 утверждений. Оцените по 5-балльной шкале, как часто (5 -наиболее часто) интересующий вас человек поступает тем или иным образом при взаимодействии с другими людьми. Указывает, что надо делать. Выслушивает мнения других. Дает возможность другим участвовать в принятии решения. Дает возможность другим действовать самостоятельно. Настойчиво объясняет, как надо что-либо сделать. Обучает других работать. Советуется с другими. Не мешает другим работать. Указывает, когда надо делать работу. Учитывает успехи других. Поддерживает инициативу. Не вмешивается в процесс определения целей деятельности другими. Показывает, как надо работать. Дает возможность другим принимать участие в обдумывании проблемы. Внимательно выслушивает собеседников. Если вмешивается в дела других, то по-деловому. Не разделяет мнения других. Прилагает усилия с целью улаживания разногласий. Стараются улаживать разногласия. Считает, что каждый должен применять свой талант. Определите стиль взаимодействия:</p> <p>действия 1, 5, 9, 13, 17 свидетельствуют о приверженности к реактивному стилю взаимодействия;  Б) действия 3, 7, 11, 15, 19 — к коллегиальному стилю;</p> <p>действия 4, 8, 12, 16, 20 являются индикаторами невмешательства в действия других людей;  Г) действия 2, 6, 10, 14, 18 дают основание судить о приверженности к деловому стилю.</p> <p>Подсчитайте баллы. В каждой группе можно максимально набрать 25 баллов.</p> <p>20 и более баллов свидетельствуют о том, что человек привержен к стилям А, Б, В или Г.  12-14 баллов означают, что иногда он склонен проявлять именно данный стиль взаимодействия.  Общий показатель (по всему тесту) в 70-80 баллов свидетельствует о заинтересованности к взаимодействию с людьми.  Показатель в 30-40 баллов говорит о пассивности человека в групповой деятельности.</p>
ПК-3.3	Реализует программы социализации, профориентации и профессионализации персонала	<p><b>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</b></p> <p><b>Задание 1 Деловая игра «Брэйн-ринг»</b></p> <p>В ходе данной деловой игры студенты делятся на 3 команды, в каждой из которых выбирается капитан. На первом этапе деловой игры командам поочередно задаются вопросы, ответ на которые оценивается в 1 балл. В случае неправильного ответа право на ответ переходит к другой команде, которую, в свою очередь, выбирает команда, давшая неправильный ответ. Следующим этапом деловой игры является конкурс капитанов, а ответы на вопросы оцениваются максимум в 5 баллов.</p> <p>Финальный этап состоит в том, что всем командам задается один вопрос на обсуждение, ответ на который они готовят коллективно, после чего один представитель от команды дает ответ. Данный ответ оценивается</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>максимум в 10 баллов. Целью данной деловой игры является формирование у студентов познавательных и профессиональных мотивов и интересов, воспитание системного мышления специалиста, обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений, воспитание ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом.</p> <p><b>Задание 2</b> <i>Вы - руководитель направления подбора персонала высшего звена компании филиала компании «Терра - Эксклюзив» в г.Н. Вы знаете, что в Москве ваши коллеги достаточно успешно продают ассесмент-центры. Ситуация в г.Н. такова, что если ассесмент и покупается, то только у московских компаний, что увеличивает его и так немалую цену. Вы хотите активно выйти на этот рынок. Сейчас вы встречаетесь с менеджером по персоналу издательства и типографии, издающих газету бесплатных объявлений «От уха к уху» (тираж 1 000 000, выходит три раза в неделю). Предварительно вы уже вели переговоры с менеджером по персоналу о ассесменте для подбора нескольких руководителей отделов продаж и менеджеров по продажам. Менеджер по персоналу предупредила вас, что на встречу может прийти и генеральный директор (он же учредитель), который любит участвовать в решении вопросов, связанных с персоналом. Ваша цель - продать ассесмент.</i></p> <p><i>Менеджер по персоналу (Зина).</i> Вы чувствуете, что руководство издательства вами недоволено, но не понимает почему. Вам кажется, что вы очень любезны со всеми и всегда пытаетесь сделать все, что от вас требуют. Вам кажется, что на вас все ополчились, «отыгрывают свое плохое настроение на вас». Генерального директора вы боитесь, в его присутствии вы теряете способность говорить и думать, особенно если он обращается к вам «Зинуленька». По поводу ассесмента решение вы принять не можете, вы не распоряжаетесь деньгами такого уровня, в вашем ведении только очень небольшие суммы на канцелярские расходы отдела персонала (ручки, карандаши и т. д.). Все более сложные решения, такие как проведение тренингов, обучение персонала, принимаются не вами. Сегодняшние переговоры - это простоявшая неприятность.</p> <p><i>Генеральный Директор (Данила).</i> Вас не устраивает менеджер по персоналу и данные переговоры по ассесменту рассматриваются вами, как возможность непосредственно посмотреть на работу Зины. Больше всего вас раздражает ее неспособность принимать решения и отвечать за них. Вам необходимо понять, есть ли вообще смысл учить и развивать ее или надо принять решения о ее увольнении, но это вы делать не любите. Ассесмент очень вас заинтересовал, и вы готовы вкладываться в любые начинания, направленные на подбор качественного персонала и его дальнейшее развитие. Для вас первостепенное значение имеют качество предоставляемых услуг и люди, с которыми вы собираетесь работать в дальнейшем. В переговорах вы отдаете всю инициативу Зине, всячески ее поддерживаете, выбираете тактику подмигивания и иногда подмигивания. Зину вы называете исключительно Зинулечкой и постоянно повторяете: «Как Зинулечка решит...», «Это у нас решает Зинулечка» и т. д.</p> <p>Важную роль в ассесменте играют наблюдатели из числа сотрудников компании, оценивающей, отбирающей или аттестующей персонал.</p> <p>До ассесмента необходимо продумать заранее, кто будет играть пассивные роли в ролевых играх. Я несколько раз сталкивалась с тем, что желание «играть» проявляли сотрудники, отбирающие новый персонал в компанию; это достаточно опасно, так как они могут передумать в последний момент, а контролировать их невозможно. Играть может и сам тренер, и специально приглашенные люди. Очевидно, что поручать играть пассивные роли самим участникам не стоит. Участники, особенно в случаях ассесмента при подборе персонала, достаточно напряжены, тревожны и понимают, что жестко конкурируют друг с другом.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		Для ассесмент-центров, нацеленных на отбор персонала, ситуации для ролевых игр составляются на основе должностных инструкции будущих должностей кандидаты бесед с их будущими начальниками об основных типах проблем, которые должны будут решать соискатели в случае их приема на работу в компанию.
<b>ПК-4 – Способен осуществлять организацию труда и оплату персонала</b>		
<b>Экономика и социология труда</b>		
ПК-4.1	Оценивает показатели оплаты труда персонала	<p><b>Перечень теоретических вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Роль экономики труда в рамках общей экономической теории.</li> <li>2 Труд как объективно присущая человеку сфера деятельности.</li> <li>3 Труд как товар взаимодействия человека с предметами и средствами труда.</li> <li>4 Труд - основа жизнедеятельности и развития человека.</li> <li>5 Виды труда. Классификация труда.</li> <li>6 Необходимость труда с точки зрения экономики труда.</li> <li>7 Население, его количественные и качественные характеристики</li> <li>8 Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория</li> <li>9 Трудовой потенциал страны и предприятия</li> <li>10 Государственная политика в области труда.</li> </ol>
ПК-4.2	Анализирует организацию труда в контексте целей и задач организации	<p><b>Примерные вопросы теста:</b></p> <p>Вопрос 1. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• А. Смит</li> <li>• Д. Кейнс</li> <li>• Д. Рикардо</li> <li>• Ж.Б. Сэй</li> </ul> <p>Вопрос 2. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сезонной</li> <li>• структурной</li> <li>• технологической</li> <li>• фрикционной</li> </ul> <p>Вопрос 3. В производственную трудоемкость входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• нормативная трудоемкость</li> <li>• полная трудоемкость</li> <li>• трудоемкость обслуживания</li> <li>• трудоемкость управления</li> </ul> <p>Вопрос 4. В сдельную форму оплаты труда не входит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• контрактная</li> <li>• прямая сдельная</li> <li>• сдельно-премиальная</li> <li>• сдельно-прогрессивная</li> </ul> <p>Вопрос 5. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера</li> <li>• лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия</li> <li>• отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)</li> </ul>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• работники, принятые на работу по совместительству из других организаций</li> </ul>
<b>Планирование и прогнозирование показателей по труду</b>		
ПК-4.1	Оценивает показатели оплаты труда персонала	<p><b>Перечень теоретических вопросов, выносимых на государственный экзамен</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерство и власть. Источники и типы власти, делегирование полномочий, формы участия в управлении.</li> <li>2. Управление конфликтами в организации.</li> <li>3. Командообразование. Классификация команд, распределение ролей по М.Белбину.</li> <li>4. Понятие и сущность менеджмента. Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Линейное, функциональное и штабное управление.</li> <li>5. Понятие управленческого решения. Типологии управленческих решений.</li> <li>6. Понятие стиля управления. Виды стилей управления. Матрица стилей управления по К. Левину</li> <li>7. Понятие управленческого контроля. Виды контроля. Система контроллинга.</li> <li>8. Возникновение и основные принципы «научного менеджмента».</li> <li>9. Административная школа управления.</li> <li>10. Поведенческие науки в менеджменте.</li> <li>11. Понятие организации в менеджменте. Типы организаций. Организация как социальная система</li> <li>12. Сопротивление изменениям: организационное, коллективное и личностное методы управления сопротивлениями.</li> <li>13. Затраты на управление и их основные характеристики. Сущность принципы бизнес-планирования. Структура бизнес плана.</li> <li>14. Планирование как функция менеджмента. Прогнозирование: основные подходы.</li> <li>15. Организация как функция менеджмента. Проектирование организационных систем.</li> <li>16. Концепции управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом.</li> <li>17. Кадровая политика организации. Основные типы кадровой политики. Закрытая и открытая кадровая политика.</li> <li>18. Сущность и содержание кадрового планирования.</li> <li>19. Технология найма персонала. Найм и отбор персонала. Основные этапы отбора.</li> <li>20. Деловая оценка и организация аттестации персонала.</li> <li>21. Сущность и виды профориентации.</li> <li>22. Адаптация персонала: процесс и показатели эффективности.</li> <li>23. Организация обучения персонала. Виды обучения методы обучения.</li> <li>24. Технология развития персонала. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой.</li> <li>25. Управление кадровым резервом. Структура и принципы формирования резерва. Планирование и организация работы с резервом.</li> <li>26. Научная организация труда. Нормирование труда.</li> <li>27. Аттестация рабочих мест. Паспорт рабочего места.</li> <li>28. Показатели, характеризующие численность персонала в организации. Текучесть кадров. Абсентизм.</li> <li>29. Высвобождение персонала. Виды увольнения.</li> <li>30. Организационная культура. Типология организационных культур. Методы оценки организационной культуры.</li> <li>31. Работа отдела кадровой службы: задачи, функции, права и ответственность.</li> <li>32. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.</li> <li>33. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости. Механизм (формы) обеспечения занятости. Правовой статус безработных граждан.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		34. Способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. 35. Трудовые конфликты и трудовые споры. Понятие и виды трудовых споров. 36. Теории и концепции трудовой мотивации (ранние взгляды на проблему мотивации). 37. Механизм трудовой мотивации и основные ее компоненты (процесс мотивации труда: потребности, интересы и ценности, мотивы, стимулы и вознаграждение). 38. Инновационные подходы к построению системы мотивации. 39. Сущность грейдинга. 40. Оплата по ключевым показателям эффективности (KPI)
ПК-4.2	Анализирует организацию труда в контексте целей и задач организации	<p><b>Задание.</b> Покажите взаимосвязь (в виде схемы или таблицы) между предметами и типами социально-трудовых отношений.</p> <p><b>Задание.</b> Проанализируйте приведенные показатели качества трудовой жизни и укажите, какими индикаторами можно было бы их дополнить.</p> <p>Высокое качество трудовой жизни характеризуется такими показателями:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа должна быть интересной для конкретного работника.</li> <li>2. Должны быть созданы условия для непрерывного обучения, постоянного профессионального роста и развития способностей работника.</li> <li>3. Вознаграждение и определение работы должны быть справедливыми.</li> <li>4. Условия работы должны отвечать санитарно-гигиеническим нормам.</li> <li>5. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным.</li> <li>6. Работники должны принимать участие в принятии решений, которые касаются их работы.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Примерный перечень тем выпускных квалификационных работ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оптимизация системы управления персоналом (на примере организации).</li> <li>2. Актуализация кадровой стратегии (на примере организации).</li> <li>3. Особенности организации системы управления персоналом в корпорациях (на примере).</li> <li>4. Особенности организации системы управления персоналом на малых предприятиях (на примере).</li> <li>5. Антикризисная программа управления персоналом (на примере).</li> <li>6. Особенности мотивации административно-управленческого персонала (на примере).</li> <li>7. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени (на примере).</li> <li>8. Проектирование и аттестация рабочих мест на предприятии (на примере).</li> <li>9. Организация труда персонала (на примере).</li> <li>10. Технологии улучшения социально-психологического климата в коллективе (на примере).</li> <li>11. Управление конфликтами на предприятии (на примере).</li> <li>12. Организация и оценка эффективности программ обучения персонала (на примере).</li> <li>13. Управление процессом текущей оценки персонала современной организации (на примере).</li> <li>14. Управление процессом адаптации новых сотрудников организации (на примере).</li> <li>15. Технологии формирования кадрового резерва в современной организации (на примере).</li> </ol>
<b>Кадровая политика и кадровое планирование</b>		
ПК-4.1	Оценивает показатели оплаты труда персонала	<p><b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технология разработки оперативного плана работы с персоналом</li> <li>2. Факторы, определяющие потребность организации в персонале</li> <li>3. Прогнозирование потребности в персонале организации</li> <li>4. Виды потребности в персонале</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		5. Этапы планирования потребности в персонале 6. Методы расчета потребности в персонале 7. Сущность технологии управления персоналом 8. Сущность и основные задачи найма персонала 9. Технология найма персонала в организации 10. Источники найма персонала. Подбор и отбор персонала 11. Сущность социализации и адаптации персонала 12. Виды адаптации 13. Этапы и условия трудовой адаптации 14. Управление адаптацией персонала 15. Влияние отношений в персонале на трудовую адаптацию 16. Стимулирование труда 17. Формы участие персонала в управлении 18. Сущность и концепции обучения персонала. Цели и виды обучения персонала 19. Технология и основные методы обучения персонала 20. Система обучения персонала в организации 21. Сущность и влияние деловой карьеры на работника и организацию. Факторы, влияющие на карьеру 22. Виды и этапы карьеры. Кризисы профессиональной карьеры 23. Задачи и порядок формирования кадрового резерва 24. Планирование и организация работ с кадровым резервом 25. Основы научной организации труда 26. Влияние режима и дисциплины на результаты труда 27. Дисциплина как личностный элемент условий труда 28. Сущность и виды ответственности за результаты труда 29. Сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства. 30. Механизм формирования государственной кадровой политики.
ПК-4.2	Анализирует организацию труда в контексте целей и задач организации	<b>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</b> 1. Сущность, место и роль кадровой политики в политике организации. 2. Механизм, принципы и методы формирования кадровой политики организации. 3. Этапы формирования кадровой политики организации. 4. Направления кадровой политики организации. 5. Роль государственной кадровой политики в формировании кадровой политики организации. 6. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики государства и кадровой политики организации. 7. Взаимодействие, взаимосвязь и взаимообусловленность кадровой политики организации и политики организации в области: социально-экономической, научно-технической, технологической, организационно-производственной и информационной деятельности. 8. Концепции стратегии кадровой политики. 9. Направления кадровой политики в современных рыночных условиях. 10. Характеристика важнейших стратегических направлений кадровой политики государства и организации.



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		11. Организационная культура как объект управления. 12. Взаимосвязь организационной культуры и кадровой политики организации. 13. Взаимосвязь организационной культуры и кадровой политики государства
<b>Оплата труда персонала</b>		
ПК-4.1	Оценивает показатели оплаты труда персонала	<b>Перечень теоретических вопросов:</b> 1 Сущность заработной платы в условиях рыночной экономики. 2 Основные функции и принципы заработной платы. 3 Основные элементы организации оплаты труда. 4 Факторы, воздействующие на заработную плату. 5 Модели организации заработной платы. 6 Критерии выбора модели заработной платы. 7 Государственное регулирование заработной платы. 8 Генеральное, региональные и территориальные соглашения. 9 Структура тарифной системы. Тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки, должностные оклады. 10 Порядок разработки, утверждения и пересмотра внутриорганизационной тарифной системы (определение минимальной тарифной ставки 1-го разряда, построение «тарифной вертикали») 11 Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы и направления ее совершенствования 12 Доплаты за отклоняющийся режим работы, порядок их начисления. 13 Доплаты за отклоняющиеся условия трудовой деятельности, порядок их начисления. 14 Системы сдельной заработной платы. 15 Системы повременной заработной платы. 16 Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
К-4.2	Анализирует организацию труда в контексте целей и задач организации	<b>Примерные вопросы теста:</b> 1. Выбранные для каждой группы персонала формы оплаты труда фиксируются: 1) в коллективном договоре, 2) в устном договоре, 3) в служебной справке, 4) не фиксируются 5) нет правильного ответа 2. В какой системе оплаты труда работники получают процент от дохода? 1) Бонусная система оплаты труда 2) Система оплаты труда на комиссионной основе 3) Бестарифная система оплаты труда 4) Система оплаты труда с групповым премированием 5) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию 6) Комбинированные системы оплаты труда 3. В какой системе оплаты труда зарплата состоит из оклада и премии? 1) Бонусная система оплаты труда 2) Система оплаты труда на комиссионной основе Бестарифная система оплаты труда

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		4) Система оплаты труда с групповым премированием 5) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию 4. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить? 1) Бонусная система оплаты труда 2) Система оплаты труда на комиссионной основе 3) Бестарифная система оплаты труда 4) Сдельная система оплаты труда 5) Повременная система оплаты труда 6) Система оплаты труда с групповым премированием 7) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию 5. Всегда ли рост номинальных доходов означает рост реальных доходов населения? 1) да, всегда 2) нет, не всегда

**ПК-5– Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику**

**Социально-трудовые отношения**

ПК-5.1	Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным развитием персонала	<p><b>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:</b></p> 1. Труд и его основные общественные функции. 2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. 3. Виды труда и формы его проявления. 4. Общественная организация труда, ее сущность и элементы. 5. Эволюция общественной организации труда. 6. Рыночная система общественной организации труда. 7. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. 8. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. 9. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. 10. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. 11. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. 12. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. 13. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. 14. Национальный проект «Образование» и его реализация. 15. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. 16. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. 17. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. 18. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. 19. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. 20. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. 21. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). 22. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в
--------	---	---

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>формировании и развитии человеческого капитала.</p> <p>23. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).</p> <p>24. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.</p> <p>25. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь.</p> <p>26. Виды производительность труда, показатели и методы расчета.</p> <p>27. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение.</p> <p>28. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.</p> <p>29. Управление производительностью труда.</p> <p>30. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.</p> <p>31. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.</p> <p>32. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.</p> <p>33. Доходы населения, особенности их разновидностей.</p> <p>34. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.</p> <p>35. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ.</p> <p>36. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы</p> <p>37. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.</p> <p>38. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.</p> <p>39. Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды.</p> <p>40. Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений.</p> <p>41. Механизм социального партнерства и его основные модели.</p> <p>42. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>43. Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели.</p> <p>44. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений.</p> <p>45. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие.</p> <p>46. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.</p> <p>47. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан.</p> <p>48. Пенсионное обеспечение и виды его организации.</p> <p>49. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной</p>
ПК-5.2	Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций	<p><b>Задания:</b></p> <p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p>
ПК-5.3	Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации	<p><b>Примерный перечень тем рефератов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе.</li> <li>2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.</li> <li>3. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования polyvalentной квалификации.</li> <li>3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.</li> <li>4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии).</li> <li>5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы.</li> <li>6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала.</li> <li>7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины.</li> <li>8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла.</li> <li>9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер.</li> <li>10. Современные концепции качества жизни.</li> <li>11. Уровень жизни как социально-экономическая категория.</li> <li>12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни.</li> <li>13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России.</li> <li>14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.</li> <li>15. Теории производительности труда.</li> <li>16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России.</li> <li>17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.</li> <li>18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения.</li> <li>19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи.</li> <li>20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений.</li> <li>21. Формирование среднего класса в современной России.</li> <li>22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения.</li> <li>23. Развитие системы регулирования оплаты труда.</li> <li>24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.</li> <li>25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ.</li> <li>26. Труд как социально-экономическая система.</li> <li>27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция.</li> <li>28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.</li> </ol>
<b>Устойчивое развитие и ESG</b>		
ПК-5.1	Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным	<p>Вопросы для подготовки к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Понятие и содержание Концепции устойчивого развития</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	развитием персонала	<p>2 Концепция устойчивого развития: принципы и цели.</p> <p>3 Генезис концепции устойчивого развития.</p> <p>4 Понятие сильной и слабой устойчивости</p> <p>5 Национальная стратегия устойчивого развития</p> <p>6 Стандарты и инициативы в области реализации концепции устойчивого развития.</p> <p>7 Национальные, региональные и корпоративные аспекты устойчивого развития</p> <p>8 Социальные, экологические и экономические аспекты деятельности компании.</p> <p>9 Идентификация рисков и возможностей деятельности компании с позиции устойчивого развития.</p> <p>10 Оценка эффективности системы управления устойчивым развитием компании</p> <p>11 Управление воздействиями компании на регион своей деятельности</p> <p>12 Снижение рисков и реализация возможностей в рамках стратегии устойчивого развития</p> <p>13 Стратегия устойчивого развития: бизнес-процессы и корпоративные документы</p> <p>14 Стандарты и регламенты корпоративной отчетности в рамках реализации стратегии устойчивого развития</p> <p>15 Индикаторы и система отчетности для стратегии устойчивого развития компании</p> <p>16 Формирование отчетности: базовые индикаторы деятельности компаний в рамках реализации стратегии устойчивого развития</p> <p>17 Экономические и экологические индикаторы результативности устойчивого развития российских компаний</p> <p>18 Социальные индикаторы и индикаторы взаимодействия российских компаний с сообществом в рамках реализации стратегии устойчивого развития</p> <p>Оценка эффективности функционирования системы управления устойчивым развитием компании</p>
ПК-5.2	Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций	<p>Практические задания:</p> <p>1. Оценка уровня зрелости системы управления устойчивым развитием компании.</p> <p>2. Разработка стратегии, бизнес-процессов и проектов корпоративных документов, необходимых для эффективного функционирования системы управления устойчивым развитием компании.</p> <p>Разработка КРІ и системы предоставления отчетности и контроля в достижении запланированных показателей в направлении реализации стратегии устойчивого развития компании</p>
ПК-5.3	Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации	<p>Практические задания:</p> <p>1. Анализ социальных, экологических и экономических аспектов деятельности компании с позиции устойчивого развития.</p> <p>2. Прогнозирование экономических, социально-демографических и экологических трендов в регионе влияния компании.</p> <p>3. Идентификация рисков и возможностей деятельности компании.</p> <p>Оценка воздействия компании на регион своей деятельности, снижение рисков и реализация возможностей в соответствии с принципами устойчивого развития.</p>
<b>Управление социальным развитием персонала</b>		
ПК-5.1	Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным	<p><b>Примерные вопросы к зачету:</b></p> <p>1 Понятие социальной среды и социальной сферы.</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	развитием персонала	<p>2 Взаимосвязь экономического и социального развития организации.</p> <p>3 Содержание и формы управления социальным развитием организации.</p> <p>4 Отечественный опыт управления социальным развитием организации.</p> <p>5 Социальные реформы в Российской Федерации на этапе ее перехода от плановой к рыночной экономике.</p> <p>6 Опыт зарубежных стран по решению социально-трудовых проблем.</p> <p>7 Глобальные социальные проблемы современности.</p> <p>8 Условия развития социальной сферы современных организаций.</p> <p>9 Состояние социальной сферы страны в начале нового тысячелетия.</p> <p>10 Социально-экономическое положение Российской Федерации.</p>
ПК-5.2	Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций	<p><b>Примерные вопросы теста:</b></p> <p>1. Термин «организация» может рассматриваться как:</p> <p>а) социальный институт;</p> <p>б) процесс упорядочивания;</p> <p>в) система с упорядоченной структурой;</p> <p>г) юридическое или физическое лицо.</p> <p>2. Возможные формы развития:</p> <p>а) эволюционная;</p> <p>б) стабилизационная;</p> <p>в) революционная;</p> <p>г) все перечисленное.</p> <p>3. Социальное развитие персонала организации подразумевает:</p> <p>а) улучшение ее финансовых показателей;</p> <p>б) улучшение работы службы управления персоналом;</p> <p>в) повышение имиджа организации в глазах общественности;</p> <p>г) улучшение социальной среды организации.</p> <p>4. Управление социальным развитием персонала организации включает:</p> <p>а) экономически целесообразные методы управления персоналом;</p> <p>б) научно-обоснованные методы решения социальных проблем;</p> <p>в) социально значимые методы повышения финансовых результатов деятельности организации;</p> <p>г) все перечисленное.</p> <p>5. Социальная среда организации – это:</p> <p>а) окружающие людей материально-духовные условия ее существования;</p> <p>б) окружающие людей материальные объекты, обеспечивающие существование организации;</p> <p>в) совокупность взаимоотношений между людьми в организации;</p> <p>г) совокупность факторов, обеспечивающих развитие организации.</p>
ПК-5.3	Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации	<p><b>Примерные вопросы теста:</b></p> <p>1. Термин «организация» может рассматриваться как:</p> <p>а) социальный институт;</p> <p>б) процесс упорядочивания;</p> <p>в) система с упорядоченной структурой;</p> <p>г) юридическое или физическое лицо.</p> <p>2. Возможные формы развития:</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>а) эволюционная;  б) стабилизационная;  в) революционная;  г) все перечисленное.</p> <p>3. Социальное развитие персонала организации подразумевает:  а) улучшение ее финансовых показателей;  б) улучшение работы службы управления персоналом;  в) повышение имиджа организации в глазах общественности;  г) улучшение социальной среды организации.</p> <p>4. Управление социальным развитием персонала организации включает:  а) экономически целесообразные методы управления персоналом;  б) научно-обоснованные методы решения социальных проблем;  в) социально значимые методы повышения финансовых результатов деятельности организации;  г) все перечисленное.</p> <p>5. Социальная среда организации – это:  а) окружающие людей материально-духовные условия ее существования;  б) окружающие людей материальные объекты, обеспечивающие существование организации;  в) совокупность взаимоотношений между людьми в организации;  г) совокупность факторов, обеспечивающих развитие организации.</p>
<b>Социальное обеспечение РФ</b>		
ПК-5.1	Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным развитием персонала	<p><b>Примерный перечень вопросов к зачету:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие социального обеспечения</li> <li>2. Функции социального обеспечения. Социальное обеспечение и социальная защита.</li> <li>3. Понятие социального обслуживания. Развитие законодательства о социальном обслуживании.</li> <li>4. Понятие, классификация, виды правоотношений по социальному обеспечению. Содержание правоотношений по социальному обеспечению.</li> <li>5. Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений.</li> <li>6. Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами.</li> <li>7. Правоотношения по предоставлению социальных услуг в натуральном виде.</li> <li>8. Процедурные и процессуальные правоотношения. Их субъекты, объекты, содержание, основание возникновения и прекращения.</li> <li>9. Содержание инвалидов и престарелых в учреждениях социальной защиты населения.</li> <li>10. Пенсионный фонд Российской Федерации.</li> <li>11. Фонд социального страхования Российской Федерации.</li> <li>12. Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.</li> <li>13. Негосударственные пенсионные фонды.</li> <li>14. Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах.</li> <li>15. Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения.</li> <li>16. Виды государственных пенсий. Общая характеристика.</li> <li>17. Пенсии федеральным государственным служащим.</li> <li>18. Пенсии военнослужащим.</li> <li>19. Пенсии участникам Великой Отечественной войны.</li> </ol>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>20. Пенсии лицам, пострадавшим в результате радиационных и техногенных катастроф.</p> <p>21. Социальная пенсия нетрудоспособным гражданам.</p> <p>22. Условия назначения трудовой пенсии по старости. Общая характеристика. Досрочное назначение трудовой пенсии по старости.</p> <p>23. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по старости.</p> <p>24. Пенсии по инвалидности. Общая характеристика. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по инвалидности.</p> <p>25. Понятие пенсии по случаю потери кормильца. Общая характеристика. Структура, расчет и перерасчет трудовой пенсии по случаю потери кормильца.</p>
ПК-5.2	Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций	<p>Тесты для самопроверки:</p> <p>1. В силу чего осуществлялось содержание престарелых и нетрудоспособных при первобытнообщинном строе?</p> <p>a) традиции; b) закона; c) обычая; d) морали; e) обязанности.</p> <p>2. Кто нес обязанности по материальному обеспечению стариков и нетрудоспособных в феодальном обществе?</p> <p>a) семья; b) помещик; c) феодал; d) община; e) церковь.</p> <p>3. Назовите дату принятия Конвенции МОТ № 102 о минимальных нормах социального обеспечения:</p> <p>a) 1948 г.; b) 1949 г.; c) 1950 г.; d) 1951 г.; e) 1952 г.</p> <p>4. Назовите статьи Конституции РФ, гарантирующие право каждого на социальное обеспечение:</p> <p>a) 4, 36, 38; b) 5, 37, 39; c) 6, 38, 40; d) 7, 39, 41; e) 8, 40, 42.</p> <p>5. Какое образование, имеющее многоуровневый характер, представляет собой государственная система социального обеспечения?</p> <p>a) экономическое; b) правовое; c) социологическое; d) организационное; e) структурное.</p> <p>6. Какая функция социального обеспечения связана с общественным производством и влияет на него?</p> <p>a) производственная;</p>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>b) экономическая;  c) социально-реабилитационная;  d) политическая;  e) демографическая.</p> <p>7. Какая функция позволяет государству специфическими для социального обеспечения средствами реализовывать основные направления социальной политики?  a) производственная;  b) экономическая;  c) политическая;  d) социально-реабилитационная;  e) демографическая.</p> <p>8. Какое новое основание для предоставления социального обеспечения в виде государственной социальной помощи введено Федеральным законом в 1999 году?  a) инвалидность;  b) материнство;  c) болезнь;  d) бедность;  e) нетрудоспособность.</p> <p>9. В каком году права и свободы человека и гражданина закреплены во Всеобщей декларации прав человека?  a) 1947 г.;  b) 1948 г.;  c) 1949 г.;  d) 1950 г.;  e) 1951 г.</p> <p>10. В каком году был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах?  a) 1966 г.;  b) 1967 г.;  c) 1968 г.;  d) 1969 г.;  e) 1970 г.</p>
ПК-5.3	Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации	<p><b>Примерный перечень тем комплексной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и система социального обеспечения в Российской Федерации.</li> <li>2. Функции социального обеспечения.</li> <li>3. Понятие и виды социальных рисков.</li> <li>4. Понятие и виды материальных отношений, образующих предмет права социального обеспечения.</li> <li>5. Понятие и виды процедурных отношений, образующих предмет права социального обеспечения.</li> <li>6. Особенности метода права социального обеспечения.</li> <li>7. Принципы права социального обеспечения.</li> <li>8. Всеобщность права на социальную защиту.</li> <li>9. Гарантированность социальной защиты при наступлении социального риска.</li> <li>10. Дифференциация социальной защиты.</li> <li>11. Ориентация социального обеспечения на достойный уровень жизни.</li> <li>12. Организационно-правовые формы государственной системы социального обеспечения в России.</li> </ol>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>13. Обязательное социальное страхование как организационно-правовая форма социального обеспечения.</p> <p>14. Государственное социальное обеспечение за счет средств федерального бюджета.</p> <p>15. Государственная социальная помощь: понятие и основания предоставления.</p> <p>16. Возникновение и развитие социального обеспечения в России.</p> <p>17. Современная концепция реформы социального обеспечения в Российской Федерации.</p> <p>18. Пенсионная реформа в Российской Федерации.</p> <p>19. Виды правоотношений по социальному обеспечению.</p> <p>20. Понятие и виды стажа в системе социального обеспечения.</p> <p>21. Индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования и его юридическое значение при назначении трудовых пенсий.</p> <p>22. Трудовые пенсии по старости.</p> <p>23. Досрочные трудовые пенсии по старости.</p> <p>24. Пенсии за выслугу лет.</p> <p>25. Трудовые пенсии по инвалидности.</p>