

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.07.2023 15:44:06

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987561de7085ac509ac502441556211a10ee37a79a19

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
"Курский государственный университет"

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания
ученого совета КГУ
от 19 октября 2020 г. № 2

**Образовательная программа высшего образования – программа бакалавриата
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность
Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности**

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплинам
(приложения к рабочим программам дисциплин)

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине
Управленческий учет и учет персонала**

**1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины
(модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и
планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или
практики**

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК 2. Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала	ПК 2.1 Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	Знает: источники информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала
	ПК 2.2 Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Умеет: организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала
	ПК 2.3 Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Владеет: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала

2. Критерии оценивания

- отметка «зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает состав и содержание источников информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; умеет организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала; владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала.

- отметка «не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает состав и содержание источников информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;

не умеет организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала; не владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК 2. Знает: источники информации для оценки внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и источники кадровой информации 2. Требования к управленческим документам 3. Классификация кадровых документов. 4. Группировка затрат для целей управления и принятия решений. 5. Группировка затрат для определения себестоимости. 6. Классификация затрат по экономическим элементам. 7. Группировка затрат по калькуляционным статьям. 8. Структура бюджета затрат на оплату труда персонала. 9. Бюджет затрат на вознаграждение и премирование персонала. 10. Бюджет затрат на социальные выплаты персоналу. 11. Бюджет затрат на охрану труда и улучшение условий труда. 12. Заработная плата: понятие и структура 13. Формы и системы оплаты труда 14. Затраты организации на надбавки и доплаты. 15. Структура бюджета на оценку персонала. 16. Этапы составления бюджета на оценку персонала. 17. Статьи затрат на оценку персонала. 18. Затраты на массовый и единичный рекрутинг. 19. Калькулирование себестоимости работ по оценке персонала. 20. Оптимизация затрат на оценку персонала. 21. Защита бюджета на оценку персонала: расчет и обоснование. 22. Управление расходами на оценку персонала: направления изменения бюджета. 23. Планирование затрат на оценку персонала 24. Составление плана высвобождения персонала: увольнение, выход на пенсию, сокращение численности персонала. 25. Расчет компенсаций при увольнение. 26. Расчет средневзвешенной заработной платы. 27. Расчет компенсаций при увольнении в случае вынужденного простоя 28. Расчет компенсаций при увольнении в случае работы неполное время 29. Особенности нормативно-правового регулирования высвобождения персонала

	30. Определение качественных и количественных потребностей в персонале.
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК 2. Умеет: организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала Владеет: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Выручка от продаж- 1500 тыс. руб..переменные издержки-1050 тыс. руб..постоянные издержки -300 тыс.руб. Сколько процентов прибыли предприятию удастся сохранить, если выручка сократится на 25 % ?</p> <p style="text-align: center;">Задание 2</p> <p>Чтобы сохранить прибыль в сумме 125000 руб. при силе воздействия операционного рычага ,равной 3,какую сумму должны составить маржа и постоянные издержки?</p> <p style="text-align: center;">Задание 3</p> <p>На сколько процентов необходимо снизить постоянные расходы (при их величине300 000 руб.), чтобы бы при сокращении выручки на 25% и при силе операционного рычага-3,предприятие сохранило 75% ожидаемой прибыли? Презняя прибыль-150000</p> <p style="text-align: center;">Задание 4</p> <p>Определите предельное значение постоянных затрат в абсолютной сумме, чтобы, сохранить 75% ожидаемой прибыли, если ожидаемая прибыль-150000 руб., постоянные издержки - 300000 руб., сила воздействия операционного рычага -3.</p> <p style="text-align: center;">Задание 5.</p> <p>До какой величины должны быть снижены постоянные издержки, чтобы сохранить прибыль при 25-% падении выручки, если известны следующие данные: выручка -150 000 000 руб., переменные – 1050 000 руб., постоянные издержки-300 000 руб., прибыль (прежний уровень-150000)</p> <p style="text-align: center;">Задание 6.</p> <p>Выручка -1200000 руб., переменные издержки -800000 руб., постоянные затраты -200000 руб . При сокращении выручки на сколько процентов предприятие будет иметь нулевую прибыль, если сила воздействия операционного рычага равна 2?</p> <p style="text-align: center;">Задание 7.</p> <p>Количество проданной продукции -4000 ед. Постоянные затраты 200 000 руб. Желаемая прибыль 300000 руб. Определите критическую цену продажи единицы продукции. Удельные переменные издержки 165 рублей.</p> <p style="text-align: center;">Задание 8.</p> <p>Выручка от продаж изделий : А-5000 тыс.руб..В-6000 тыс. руб. Постоянные затраты- 1500 тыс. руб. Переменные издержки по изделиям: А- 4500 тыс. руб. В-4800 тыс. руб. Рассчитайте: порог рентабельности и запас финансовой прочности по</p>

	<p>предприятию.</p> <p style="text-align: center;">Задание 9.</p> <p>В первом году выручка от продаж- 11000 тыс. руб., при переменных затратах 9300 тыс. руб. и постоянных затратах-1500 тыс. руб. Во втором году выручка от продаж и переменные расходы выросли на 5% . Определить на сколько процентов и на какую сумму возрастет прибыль от продаж?.</p> <p style="text-align: center;">Задание 10.</p> <p>В общей сумме выручки от продаж продукции доля А-0,4545, доля продукции Б-0,5455. Постоянные затраты составили 1500 тыс. руб. Доля маржи продукции А-0,1, продукции Б-0,2. Определить по каждому из двух изделий порог рентабельности</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проводится в день, определенный расписанием промежуточной аттестации. Зачет проводится в устной форме, экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оцениваемому планируемыми результатами обучения. Итоговая оценка выставляется с учетом ответов по теоретическим вопросам и результатов выполнения практических заданий.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Адаптивная физическая культура»

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;	Знает роль и значение занятий физическими упражнениями на формирование здорового образа жизни, формы организации занятий, способы контроля и оценки их эффективности, основные правила выполнения двигательных действий, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и адаптивной физической культуры, основные методики развития физических качеств и выполнения двигательных действий.
	УК-7.2. Умеет выполнять упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности;	Умеет соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений, подбирать и выполнять общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, использовать индивидуальные программы физической реабилитации самосовершенствования физической

		подготовленности.
	УК-7.3 Владеет навыками использования физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Владеет основными средствами адаптивной физической культуры(гимнастическими, акробатическими и легкоатлетическими упражнениями, техническими действиями, тренажерами) , методикой подбора упражнения утренней гигиенической гимнастики, использовать общеразвивающие и специальные упражнения, контроля и регулирования величины физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями

2. Критерии оценивания

Отметка «зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он овладел основными двигательными качествами, присутствует углубленная физическая реабилитация, социальная адаптация и интеграция; формирование устойчивого интереса к занятиям адаптивной физической культурой; расширением круга двигательных умений и навыков; освоение основ техники по избираемому виду спорта (адаптивного спорта); развитие физических качеств, интеллектуальных возможностей. Проявляется:

- социальная адаптация и интеграция;
- положительная динамика двигательных способностей; участие в спортивных соревнованиях среди инвалидов и лиц с ОВЗ;
- положительная динамика интеллектуальных способностей; участие в спортивных соревнованиях по интеллектуальным видам спорта;
- повышение уровня общей и специальной физической, технической, тактической и психологической подготовки, средствами адаптивной физической культуры.

Отметка «не зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он не овладел основными двигательными качествами, отсутствует углубленная физическая реабилитация, социальная адаптация и интеграция; формирование устойчивого интереса к занятиям адаптивной физической культурой; расширением круга двигательных умений и навыков; освоение основ техники по избираемому виду спорта (адаптивного спорта); развитие физических качеств, интеллектуальных возможностей. Не проявляется:

- социальная адаптация и интеграция;
- положительная динамика двигательных способностей; участие в спортивных соревнованиях среди инвалидов и лиц с ОВЗ;
- положительная динамика интеллектуальных способностей; участие в спортивных соревнованиях по интеллектуальным видам спорта;
- повышение уровня общей и специальной физической, технической, тактической и психологической подготовки, средствами адаптивной физической культуры.

3.Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК 7. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;.	Знает: <ul style="list-style-type: none"> - основы здорового образа жизни - основы самостоятельных занятий физическими упражнениями - основы методик развития физических качеств, средствами адаптивной физической культуры

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
--	---

<p>УК-7.2.</p> <p>Умеет составлять и выполнять: упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнять упражнения утренней гигиенической и производственной гимнастики; 2. Общеразвивающие и специальные упражнения для развития физических качеств; 3. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями; 4. Составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности; 5. Выполнять гимнастические упражнения 6. Выполнять подвижные и имитационные игры (Бочче и др. - техника, тактика, правила игры) 7. Выполнять оздоровительные упражнения с применением специального спортивного инвентаря (медицинбол, гимнастические мячи и др.) 8. Выполнять оздоровительные упражнения в тренажерном зале (для укрепления мышц) 9. Коррекции основных движений в ходьбе, беге, метании, прыжках, лазании, упражнениях с предметами и др.: <ul style="list-style-type: none"> - согласованности движений отдельных звеньев тела (рук, ног, туловища, головы); - согласованности выполнения симметричных и асимметричных движений; - согласованности движений и дыхания; - компенсация утраченных или нарушенных двигательных функций; - формирование движений за счет сохранных функций
<p>УК-7.3</p> <p>Владеет навыками: использования физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	

Примерные тесты промежуточного контроля для определения физической и интеллектуальной подготовленности студентов с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья, в зависимости от их индивидуальных особенностей

Группа 2

№ п/п	Виды контрольных упражнений	Нормативы					
		Женщины			Мужчины		
		3	4	5	3	4	5
1.	Интеллектуальная игра (шахматы)	Решить 2 задачи	Решить 3 задачи	Решить 4 задачи	Решить 4 задачи	Решить 5 задач	Решить 6 задач
2.	Показать комбинацию оздоровительных общеразвивающих упражнений	из 2-х упражнений	из 3-х упражнений	из 4-х упражнений	из 4-х упражнений	из 5-х упражнений	из 6-х упражнений
3.	Показать коррекционные упражнения на развитие и точность мелких движений кисти и пальцев	2 упражнения	3 упражнения	4 упражнения	4 упражнения	5 упражнений	6 упражнений
4.	Продемонстрировать способы дыхания	2 способа	3 способа	4 способа	2 способа	3 способа	4 способа

Примерные тесты определения физической подготовленности студентов с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья, в зависимости от их индивидуальных особенностей

Группа 3

№ п/п	Виды контрольных упражнений	Нормативы					
		Женщины			Мужчины		
		3	4	5	3	4	5
1.	Интеллектуальная игра (шахматы)	Решить 2 задачи	Решить 3 задачи	Решить 4 задачи	Решить 4 задачи	Решить 5 задач	Решить 6 задач
2.	Продемонстрировать упражнения на гимнастическом мяче	1 упражнение	2 упражнения	3 упражнения	-	-	-
3.	Отжимание от скамьи	-	-	-	4	5	6
4.	Показать комбинацию оздоровительных общеразвивающих упражнений	из 2-х упражнений	из 3-х упражнений	из 4-х упражнений	из 4-х упражнений	из 5-х упражнений	из 6-х упражнений
5.	Показать коррекционные упражнения на развитие и точность мелких	2 упражнения	3 упражнения	4 упражнения	4 упражнения	5 упражнений	6 упражнений

	движений кисти и пальцев		ния	ния	ния	ний	ний
6.	Продемонстрировать способы дыхания	2 способа	3 способа	4 способа	2 способа	3 способа	4 способа

Тесты проводятся в начале учебного года как контрольные, характеризующие подготовленность при поступлении в вуз, и в конце каждого учебного года как определяющие сдвиг уровня физической подготовленности за прошедший учебный период 2,4,6 семест.

4.Порядок процедуры оценивания

Зачет проводится в определенное время, представленное деканатом факультета вне учебного расписания.

Оценка зачтено выставляется с учетом выполнения тестов по физической подготовке, посещением занятий, активности на занятиях, участия в спортивной деятельности университета и региона.

Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде реализации практического умения или навыка.

Критерии оценивания – *получить положительную оценку за выполнение заданий.*

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Аналитический инструментарий
организационно-экономической деятельности**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1.Знает современные информационные технологии и программные средства	Знает основные возможности программных средств и аналитических платформ, предназначенных для аналитической обработки данных, построения прогнозов и аналитических сценариев организационно-экономической деятельности
	ОПК-5.2.Умеет использовать современные информационные технологии и программные средства при решении	Умеет использовать возможности универсальных программных средств и аналитических платформ в организационно-экономической деятельности организации
	ОПК-5.3.Владеет навыками применять программные средства и информационные технологии в практической деятельности	Владеет навыками выбора и применения аналитического инструментария для интеллектуального анализа организационно-экономической деятельности организации
ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1. Знает особенности работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач.	Знает основы процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации; технические и программные средства реализации информационных процессов в управлении предприятием; основные

		направления использования информационных систем в управлении предприятием;
	ОПК-6.2. Умеет выбирать и использовать современные информационные системы для решения задач профессиональной деятельности.	Умеет проводить выбор программных средств для решения задач профессиональной деятельности; ставить и решать задачи, связанные с организацией диалога между пользователем и информационной системой; использовать возможности информационных систем для решения задач профессиональной деятельности.
	ОПК-6.3. Демонстрирует навыки работы с современными информационными технологиями в процессе выполнения профессиональных задач.	Владеет навыками обработки экономической информации на основе табличных процессоров; навыками эффективного применения автоматизированных рабочих мест специалиста в составе информационных систем; навыками составления и анализа информации с применением информационных систем.

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основные возможности программных средств и аналитических платформ, предназначенных для аналитической обработки данных, построения прогнозов и аналитических сценариев организационно-экономической деятельности. Умеет использовать возможности универсальных программных средств и аналитических платформ в организационно-экономической деятельности организации. Владеет навыками выбора и применения аналитического инструментария для интеллектуального анализа организационно-экономической деятельности организации.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основные возможности программных средств и аналитических платформ, предназначенных для аналитической обработки данных, построения прогнозов и аналитических сценариев организационно-экономической

деятельности. Не умеет использовать возможности универсальных программных средств и аналитических платформ в организационно-экономической деятельности организации. Не владеет навыками выбора и применения аналитического инструментария для интеллектуального анализа организационно-экономической деятельности организации.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-5.1. Знает современные информационные технологии и программные средства	<p>Что относится к фишинговым атакам?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) тайпсквоттинг b) квид про кво c) прием звонков с неизвестных номеров d) "дорожное яблоко" <p>Что такое криптография?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов b) раздел информатики, изучающий проблемы анализа, обработки и представления данных в цифровой форме c) наука о защите данных d) процесс интеграции цифровых технологий во все аспекты бизнес-деятельности <p>Выберите один из принципов смарт-контракта:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Функциональная гибкость b) Доверие c) Посредничество d) Отсутствие автоматизации <p>Какие технологии помогают анализировать и принимать решения?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Искусственный интеллект, Нейротехнологии b) Блокчейн, IoT c) Блокчейн, Облака d) 5G, Облака <p>Какие технологии используют для передачи и хранения данных?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Искусственный интеллект, Нейротехнологии, 5G, Блокчейн b) IoT, Big Data, Облака c) 5G, Квантовые технологии, Облака, Блокчейн d) 5G, Квантовые технологии, Облака <p>Какие технологии используют для сбора данных?</p>

- a) IoT, Big Data
- b) Искусственный интеллект, 5G
- c) 5G, Квантовые технологии, Облака
- d) Облака, Блокчейн

Какая компания представляет в ежегодных аналитических отчетах «Цикл хайпа»?

- a) Deloitte
- b) Gartner
- c) PWC
- d) BCG

«Виртуальный образ физической реальности в режиме реального времени. Чем цифровая тень более чётко отражает динамические объекты физического пространства, тем выше эффективность управления производством» является определением понятия:

- a) Интернет вещей
- b) Цифровая тень
- c) Блокчейн

Какого подхода к организации транспортных IoT систем не существует:

- a) Инфраструктурного
- b) Автономного
- c) Децентрализованного
- d) Комбинированного

Какой навык относится к «новым»?

- a) Эмоциональный интеллект
- b) Контроль за технологиями
- c) Установка оборудования
- d) Управление персоналом

Где и как нельзя применить Big Data в HR?

- a) При виртуальном обучении сотрудников
- b) При разработке скриптов
- c) При обучении роботов и нейросетей
- d) При найме на работу

Что помогает делать аналитика Big Data?

- a) Имитировать интеллектуальные функции человека
- b) Дистанционно управлять оборудованием
- c) Погрузиться в виртуальный мир
- d) Своевременно выявить и предупредить множество проблем

Что такое «Big Data»?

- a) Большая дата
- b) Структурированные или неструктурированные массивы данных
- c) Только неструктурированные массивы данных
- d) Только структурированные массивы данных

Какая бизнес-модель предполагает получение доходов от рекламы?

- a) По запросу
- b) С открытым исходным кодом
- c) Бесплатных продуктов и услуг

Бизнес-модель «подписка» подразумевает:

- a) Предоставление цифровых услуг в течение определенного периода за регулярную плату
- b) Соединение покупателей и продавцов на электронной площадке, которую часто называют marketplace
- c) Доступные для всех коды программного обеспечения, чтобы большое количество разработчиков могли участвовать в совершенствовании данного программного обеспечения
- d) Создание инновационного продукта для оказания большой аудитории бесплатных услуг с целью продажи данных рекламодателям

Можно ли использовать блокчейн для подтверждения авторских прав без предоставления полностью объекта авторских прав?

- a) Нет
- b) Да

Какой блокчейн используется проектом ipfs?

- a) Ethereum
- b) Bitcoin
- c) Open-air
- d) Никакой

Что может делать программный робот?

- a) Искать данные в открытых источниках и формировать базу данных
- b) Оформлять новых сотрудников
- c) Подбирать кандидатов по заданным параметрам
- d) Все вышеперечисленное

Какие параметры следует учитывать при оценки эффективности внедрения RPA?

- a) Количество повторений процесса в день (на 1 сотрудника)
- b) Стоимость 1 сотрудника в год
- c) Количество приобретаемых лицензий
- d) Коэффициент быстродействия робота относительно человека
- e) Душевное равновесие сотрудников
- f) Все вышеперечисленное

Какой из постановщиков задач является продуктом отечественных разработчиков, наиболее популярным среди российских компаний?

- a) Битрикс 24

- b) Focuser
- c) Asana
- d) Google Задачи
- e) Мегатлан

Кто может быть исполнителем задач в специальных приложениях? (множественный выбор)

- a) Исключительно сам постановщик
- b) Непосредственные подчиненные постановщика
- c) Нет верных вариантов ответа
- d) Все зарегистрированные в приложении пользователи, включая самого постановщика задач
- e) Все варианты верны

В какой памяти содержатся локации?

- a) Нет верных вариантов ответа
- b) В оперативной памяти
- c) Все варианты верны
- d) В основной памяти
- e) В долговременной памяти

Перечислите, что можно использовать в Вашем воображении дополнительно при запоминании методом локаций, кроме зрительного восприятия картины:

- a) Осязание
- b) Обоняние
- c) Звуки
- d) Запахи
- e) Все перечисленные чувства

В какой стране создали мобильное AR-приложение, которое предлагает клиентам различные пенсионные планы?

- a) Канада
- b) Россия
- c) США
- d) Южная Корея

Что можно сделать при помощи VR-сервиса для банка ВТБ?

- a) Удаленно осмотреть квартиры
- b) Выбрать автомобиль перед покупкой
- c) Провести виртуальное знакомство с компанией
- d) Получить одобрение кредита лично от главы компании ВТБ Андрея Костина

Какие навыки нельзя проверить у сотрудника при помощи VR-среды?

- a) Построение логики и архитектуры проекта
- b) Дизайн-мышление
- c) Критическое мышление
- d) Написание кода

Согласно исследованию PWC, что сотрудники получили,

	<p>благодаря VR-обучению?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Старые компетенции b) Тяжелые навыки c) Мягкие навыки d) Новые компетенции <p>Выберите, к какой из перечисленных ниже сквозных цифровых технологий относится субтехнология «компьютерное зрение»:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Искусственный интеллект b) Технологии беспроводной связи c) Квантовые технологии d) Технологии распределенного реестра <p>Какой нормативный документ закрепляет понятие цифровой экономики:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» b) Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 –2030 годы» c) Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» d) Постановление Правительства Российской Федерации от 27.01.2018 №572 «О стратегии цифровой трансформации Российской федерации до 2035 года» <p>Дайте определение квантовых технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Направления разработки автоматизированных технических систем и методов управления ими b) Вычислительные системы, использующие для решения задач квантовые явления c) Совокупность новых подходов, материалов, методов и процессов, которые используются для проектирования и производства глобально конкурентоспособных и востребованных на мировом рынке продуктов или изделий d) Технологии, позволяющие с помощью квантовых явлений интегрировать информацию с объектами реального мира в форме текста, компьютерной графики, аудио и иных представлений
<p>ОПК-6.1. Знает особенности работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные технологии их классификация 2. Информационные технологии документационного обеспечения управленческой деятельности 3. Технология электронного документооборота 4. Роль и место ИТ в управлении предприятием 5. Применение офисных программ для решения типовых экономических задач 6. Технологии распределенной обработки информации 7. Безопасность информационных технологий управления 8. Электронная цифровая подпись и ее применение в системах документооборота

	<ol style="list-style-type: none"> 9. Сущность и назначение справочников в программе «1С: Предприятие» 10. Принципы взаимодействия пользователя со справочниками 11. Взаимозависимые справочники 12. Особенности заполнения справочников 13. Необходимость заполнения справочников после установки программы, важность этого этапа для последующей работы в программе 14. Особенности оформления документов 15. Основные этапы оформления документов 16. Сущность хозяйственных операций и их связь с документами 17. Принцип проведения документов 18. Особенности оформления документов на основании предыдущих 19. Суть процесса оформления документа «на основании» 20. Последовательность удаления документов 21. Перечень документов, необходимых для оформления операции по поступлению товаров 22. Принцип оформления платежных документов 23. Взаимосвязь между записями в справочниках «Номенклатура» и «Контрагенты» и формированием нового документа на основе готового бланка 24. Проверка правильности оформления документов 25. Перечень документов, необходимых для оформления операции по реализации товаров 26. Взаимосвязь между записями в справочниках «Номенклатура» и «Контрагенты» и формированием нового документа по реализации товаров на основе готового бланка 27. Взаимосвязь между остатками товаров на складе и количеством товаров, указанных в документе «Реализация товаров и услуг» 28. Проверка правильности оформления документов по реализации товаров 29. Перечень документов, необходимых для оформления операции по возврату товаров от покупателя 30. Принцип оформления документов по возврату товаров поставщику 31. Проверка правильности оформления документов 32. Проверка остатков товара на складе 33. Система 1С: Предприятие как основа совершенствования информационного обеспечения организации 34. Архитектура системы «1С: Предприятие», ее особенности 35. Характеристика партнерской сети фирмы «1С» 36. Основные объекты программного комплекса «1С: Предприятие» 37. Характеристика модуля «Управление торговлей» 38. Основные операции модуля «Управление торговлей» 39. Особенности использования модуля «1С: Деньги» 40. Типы документов в программе «1С: Предприятие» 41. Основные функции модуля «1С: Документооборот» 42. Передача и хранение информации в модуле «1С: Документооборот» с учетом требований информационной
--	--

	<p>безопасности</p> <p>43. Решение профессиональных задач с применением ИКТ с обеспечением ограничения доступа к данным</p> <p>44. Обеспечение информационной безопасности профессиональным данным, хранящимся в базе данных корпоративной информационной системы «1С: Предприятие»</p> <p>45. Экономические законы развития информационных технологий</p> <p>46. Предприятие как объект управления</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-5.2. Умеет использовать современные информационные технологии и программные средства при решении</p> <p>ОПК-5.3. Владеет навыками применять программные средства и информационные технологии в практической деятельности</p> <p>ОПК-6.2. Умеет выбирать и использовать современные информационные системы для решения задач профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК-6.3. Демонстрирует навыки работы с современными информационными технологиями в процессе выполнения профессиональных задач.</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать новую информационную базу в программе «1С: Предприятие» 2. Открыть эту базу в режиме пользователя 3. Ввести первичные сведения о своей организации, используя «Стартовый помощник» <p style="text-align: center;">Задание 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оформить документ «Поступление товаров и услуг», указав в нем поставщика и перечень покупаемых товаров 2. Проверить, чтобы в документе были отражены цены закупки для всех товаров 3. Провести документ <p style="text-align: center;">Задание 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оформить документ «Реализация товаров и услуг», указав в нем покупателя и перечень продаваемых товаров 2. Проверить, чтобы в документе были отражены цены продажи для всех товаров 3. Провести документ <p style="text-align: center;">Задание 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оформить документ «Инвентаризация товаров на складе», выбрав режим «заполнить», «заполнить по остаткам на складе», сохранить документ 2. Внести изменения в документ «Инвентаризация»: по нескольким товарам изменить графу «количество», увеличивая и уменьшая значения. Проследить выполнение расчетов в графе «отклонение»

Задание 5

1. Оформить документ «Счет-фактура полученный» на основании документа «Поступление товаров и услуг» и провести его, затем закрыть
2. Оформить документ «Платежное поручение исходящее» на основании документа «Поступление товаров и услуг» и провести его, затем закрыть все документы
3. Выполнить проверку: в журнале «Документы поставщиков» просмотреть «структуру подчиненности» документов и проверить наличие связи между ними

Задание 6

1. Сформировать отчет «ОСВ по счету 41» и проверить наличие купленных товаров на складе
2. Сформировать отчет «ОСВ по счету 60» и проверить состояние банковского счета и прохождение документов по оплате товаров

Задание 7

1. Оформить документ «Счет-фактура выданный» на основании документа «Реализация товаров и услуг» и провести его, затем закрыть
2. Оформить документ «Платежное поручение полученное» на основании документа «Реализация товаров и услуг» и провести его, затем закрыть все документы

Задание 8

1. Оформить документ «Списание товаров» на основании документа «Инвентаризация» и провести его, затем закрыть
2. Оформить документ «Оприходование товаров» на основании документа «Инвентаризация» и провести его, затем закрыть все документы
3. Сформировать отчет «ОСВ по счету 41» и проверить учетное количество товаров на складе

Задание 9

1. Внести в справочник «Номенклатура» сведения о группе товаров «Мебель» (пять наименований).
2. Оформить документы по поступлению этих товаров.

Задание 10

1. Внести в справочник «Контрагенты» сведения об организации – поставщике мебели
2. Оформить документы по поступлению товаров с использованием сведений о данном поставщике

Задание 11

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оформить документы по приему нового работника 2. Оформить документы по начислению зарплаты этому работнику <p style="text-align: center;">Задание 12</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать отчет по складу для проверки остатков товара 2. Выполнить операцию по удалению товаров из справочника «Номенклатура» <p style="text-align: center;">Задание 13</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнить проверку: в журнале «Документы покупателей » просмотреть «структуру подчиненности» документов и проверить наличие связи между ними 2. Сформировать отчет «ОСВ по счету 41» и проверить наличие купленных товаров на складе 3. Сформировать отчет «ОСВ по счету 60» и проверить состояние банковского счета и прохождение документов по оплате товаров
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме с использованием информационно-коммуникационных технологий и программных продуктов. Студент выбирает билет, который включает в себя теоретический вопрос, тестовое задание и практическое задание. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенного задания. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и соблюдения алгоритма выполнения практического задания.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении персоналом**
***1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля)
или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых
результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики***

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1. Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает общие характеристики аутсорсинга, аутстаффинга, их формы и виды, содержание и роль аутсорсинга и аутстаффинга в управлении персоналом, структуру и основное содержание аутсорсинг-проекта
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет применять основные положения аутсорсинга и аутстаффинга для решения проблем повышения эффективности управления персоналом организации; разрабатывать аутсорсинг-контракты, анализировать управленческие ситуации с позиций изучаемой науки
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом, применения методов анализа, обеспечивающих возможность использования инновационного потенциала аутсорсинга и аутстаффинга, навыками внедрения процедур аутсорсинга и аутстаффинга в организации

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает общие характеристики аутсорсинга, аутстаффинга, их формы и виды, содержание и роль аутсорсинга и аутстаффинга в управлении персоналом, структуру и основное содержание аутсорсинг-проекта; умеет применять основные положения аутсорсинга и аутстаффинга для решения проблем повышения эффективности управления персоналом организации; разрабатывать аутсорсинг-контракты, анализировать управленческие ситуации с позиций изучаемой науки; владеет навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом, применения методов анализа, обеспечивающих возможность использования инновационного потенциала аутсорсинга и аутстаффинга, навыками внедрения процедур аутсорсинга и аутстаффинга в организации.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает общие характеристики аутсорсинга, аутстаффинга, их формы и виды, содержание и роль аутсорсинга и аутстаффинга в управлении персоналом, структуру и основное содержание аутсорсинг-проекта; умеет применять основные положения аутсорсинга и аутстаффинга для решения проблем повышения эффективности управления персоналом организации; разрабатывать аутсорсинг-контракты, анализировать управленческие ситуации с позиций изучаемой науки; владеет навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом, применения методов анализа, обеспечивающих возможность использования инновационного потенциала аутсорсинга и аутстаффинга, навыками внедрения процедур аутсорсинга и аутстаффинга в организации.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1.Содержание и сущность понятия «аутсорсинг». 2.Виды и методики аутсорсинга. 3.Причины использования аутсорсинга. 4.Преимущества и недостатки аутсорсинга как технологии подбора персонала. 5.Мировая практика и российские особенности аутсорсинга. 6.Инсорсинг как альтернатива сторонним услугам. 7.Характеристика и особенности различных видов аутсорсинга. 8.Общие принципы принятия решения о передачи функций бизнеса на аутсорсинг. 9.Матрицы аутсорсинга McKinsey, Хлебникова и т.д.. 10.Экономические параметры при переходе на аутсорсинг 11.Определение себестоимости функции, косвенные критерии

	<p>отбора.</p> <p>12.Провайдер в аутсорсинге.</p> <p>13.Параметры и критерии выбора провайдера.</p> <p>14.Учет рыночной конъюнктуры и репутационных характеристик.</p> <p>15.Выбор формы аутсорсинга (дочерняя, зависимая, совместная, независимая фирма).</p> <p>16.Оценка негативных последствий аутсорсинга.</p> <p>17.Правовое регулирование аутсорсинга в РФ, коллизии вопросы.</p> <p>18.Порядок заключения контрактов, гарантии, минимизация и страхование рисков.</p> <p>19.Документационное обеспечение аутсорсинга - контракт, правила документооборота.</p> <p>20.Страхование гражданской ответственности провайдера.</p> <p>21.Фискальные аспекты аутсорсинга.</p> <p>22.Аутсорсинг как распространенное средство налоговой оптимизации</p> <p>23.Основные направления работы менеджмента (персонал, инфраструктура, право, логистика, первичный и бухгалтерский учет и др.).</p> <p>24.Мониторинг действия аутсорсингового контракта.</p> <p>25.Формирование специального функционала в системе внутреннего контроля компании, посвященного мониторингу аутсорсинговых контрактов.</p> <p>26.План и программы мониторинга аутсорсинговых контрактов.</p> <p>27. Лизинг персонала.</p> <p>28. Сущность, цели и задачи аутстаффинга персонала.</p> <p>29. Правовое и экономической обоснование аутстаффинга персонала.</p> <p>30. Аутплейсмент: классификация и взаимосвязь с кадровыми технологиями.</p> <p>31. Коллективный договор как способ защиты работника.</p> <p>32.Социальное партнерство как гарантия защищенности работника.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий</p>	<p style="text-align: center;">Задача 1</p> <p>Оценка сильных и слабых сторон деятельности ЧАЗ Международное бюро труда в результате многолетних исследований определило следующие сильные стороны частных агентств по трудоустройству</p> <ul style="list-style-type: none"> • сокращение времени необходимого для заполнения вакантных рабочих мест

по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

- распространение информации на рынке труда о вакантных рабочих местах
 - предвидение изменений в требованиях предъявляемых на рынке труда и быстрая реакция позволяющая избегать проволочек и не допускать диспропорций
 - поддержка соответствия между предложением и спросом на определенные специальности и профессии посредством применения соответствующих методов отбора и найма рабочей силы недопущения тем самым потерь рабочей силы которых можно избежать
 - оказание услуг которые в недостаточной степени удовлетворяются государственными службами занятости по причине растущей сложности спроса на специалистов того или иного профиля и их предложения
 - связь между безработицей и постоянной занятостью обеспечиваемая прежде всего посредством временного трудоустройства постепенный возврат к активной деятельности лиц впервые приступающих к трудовой деятельности и лиц возвращающихся к ней
 - расширение круга источников информации о возможностях занятости повышение тем самым общего объема информации имеющейся на рынке труда
 - сокращение времени затрачиваемого при переходе работника с одного рабочего места на другое с использованием для этого методов трудоустройства высвобождаемых трудящихся что способствует усилению мобильности рабочей силы
 - предоставление профессиональной подготовки в связи с трудоустройством по кратковременному трудовому договору что способствует сокращению разрыва между спросом и предложением на те или иные специальности
- Примеры злоупотреблений со стороны ЧАЗ
- ЧАЗ оставляют на произвол судьбы трудящихся находящихся в наименее выгодном положении молодежь не получившую профессиональной подготовки долговременных безработных и занимаются лишь теми категориями трудящихся которых наверняка можно трудоустроить чтобы повысить свой торговый оборот и добиться более высокой прибыли
 - ЧАЗ стремясь расширить свое влияние на рынке труда всегда готовы предоставлять заказчикам специалистов требуемой квалификации что заставляет работодателей прибегать к их услугам каждый раз когда возникает потребность в специалистах новой ориентации и освобождаться от работников не имеющих этой квалификации
 - в результате деятельности ЧАЗ компании заинтересованные в обновлении квалификации своего персонала могут не вкладывать средства в профессиональную подготовку или переподготовку существующего персонала а увольнять работников набирая через агентства уже подготовленные кадры. В

результате этого усиливается текучесть кадров

- когда ощущается дефицит специалистов определенной квалификации частные агентства не заинтересованы в изменении этой ситуации так как спрос превышает предложение и можно добиться частой ротации специалистов редкой специальности

- для удовлетворения потребности предприятий в достижении собственной гибкости агентства по временному трудоустройству и другие частные агентства предлагают поставлять по их требованию работников только на период производственной необходимости тогда как агентства занимающиеся вопросами субподряда предлагают предприятиям избавиться от некоторых функций. Таким образом нельзя сказать что ЧАЗ способствуют усилению стабильности занятости • в условиях множественности агентств информация о вакансиях является разбросанной и получить ее могут только лица имеющие к ней доступ что мешает применению основополагающего принципа демократии о равенстве возможностей и обращения для всех трудящихся в области занятости

- многие агентства не дают адекватной информации о своей деятельности государственным органам что искажает общую картину на рынке труда

Вопросы

1. Какие сильные стороны характерны для российских ЧАЗ предоставляющих агентский персонал

2. Приведите примеры злоупотреблений по предоставлению и использованию «заемных работников» в российских компаниях.

Задача 2

Российские компании чаще всего переводят на аутстаффинг рабочих из числа мигрантов и сотрудников низкой квалификации. Как правило, это отрасли строительства и ремонта, предприятия промышленности, клининг, логистика и склады, персонал отелей и предприятий питания, и т.д.

Однако «чаще всего» не означает «никого кроме». Если возникнет необходимость вывести за штат менеджеров, IT-персонал, или других сотрудников, сделать это также возможно.

Аутстаффинг удобен в случаях, когда есть необходимость взять на работу сотрудников, но по тем или иным причинам наниматель не может (или не хочет) увеличивать число сотрудников, или официально трудоустраивать их. К услуге аутстаффинга прибегают в ситуациях, когда:

- нужно сократить расходы на заработную плату и соответствующие налоги;

- нет возможности качественного ведения кадрового учёта и связанного с ним делопроизводства, и

высок риск ошибок в сфере трудового и налогового законодательства;

- необходимо использовать труд мигрантов, но нет возможности вести соответствующий кадровый и бухгалтерский учёт;

- нужно снизить правовую и юридическую ответственность, свести на нет риски, связанные с проверками госорганов и трудовых служб, комиссий по заработной плате;

- возникла необходимость увеличить количество персонала, но нужно при этом остаться на упрощённой схеме налогообложения;

- необходимо оформить временных, сезонных работников, или работников на испытательный срок;

- необходимы услуги специалистов в другом регионе, но нет возможности открыть там филиал или отделение.

Из вышесказанного уже можно увидеть существенные плюсы аутстаффинга. Наниматель разгружает свой штат, передав ведение кадрового учёта, а также связанные с официальным трудоустройством сотрудников хлопоты и проблемы, сторонней компании-аутстафферу.

Причиной широкого распространения в РФ аутстаффинга мигрантов стал весьма широкий список требований к найму иностранных граждан. Работодателю необходимо изучить нюансы миграционного законодательства; знать все документы, оформление которых обязательно для работы иностранцев и сроки их действия (а список этих документов велик!); досконально изучить порядок продления разрешений и патентов; ориентироваться в сроках подачи уведомлений, и т.д.

Любое нарушение, вызванное простым незнанием тонкостей приёма иностранных граждан на работу, приводит к немалым штрафам, а то и к приостановке деятельности фирмы.

Неудивительно, что очень многие стремятся передать эти обязанности сторонней компании. Работники продолжают трудиться там же, где и трудились, но ответственность за легальность их деятельности переходит к аутстафферу, который заключает с рабочими договор.

Кроме того, существенным преимуществом аутстаффинга становится возможность увеличить количество работников, сохранив при этом УСН.

Аутстаффинг избавляет работодателя от любых кадровых рисков, а также комиссий по заработной плате.

Оплачивая услуги аутстаффера, работодатель при этом существенно экономит на оплате штрафов, зарплатных расходах и налогах. Ему не нужно брать на

	<p>работу дополнительно кадровика, бухгалтера, миграционного юриста, и платить им зарплату.</p> <p>Как видно, во многих случаях аутстаффинг удобен и выгоден работодателю. А есть ли плюсы для сотрудников?</p> <p>Аутстаффер заключает с работником трудовой договор, и становится его работодателем. Соответственно, работник при этом официально трудоустроен. Аутстаффер оплачивает зарплатные налоги и делает взносы в фонды, отвечает за своевременную выплату заработной платы, обеспечивает работнику социальные гарантии.</p> <p>В случае с иностранными работниками, аутстаффер следит за разрешительными и миграционными документами, сроками их действия. Для мигрантов это особенно важно, ведь они, в большинстве случаев, плохо ориентируются в миграционном законодательстве РФ.</p> <p>Главным плюсом для сотрудников, в особенности, иностранных граждан, является их уверенность в легальности своего пребывания и работы на территории России. Это особенно важно для тех, кто планирует в дальнейшем получить вид на жительство или гражданство РФ.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сформулируйте основные преимущества аутстаффинга для работника и работодателя. 2. В каких отраслях и сферах деятельности применение аутстаффинга наиболее выгодно? 3. Выявите недостатки этого метода.
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя один теоретический вопрос и практическое задание (задача). Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенной задачи. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и задачи.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности»

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-8 –способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе, при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК-8.1 Знает основные опасности, их свойства, характер воздействия вредных и опасных факторов на человека и окружающую природную среду; поражающие факторы и возможные последствия аварий, катастроф и стихийных бедствий; способы обеспечения личной безопасности и сохранения здоровья; методы защиты населения от поражающих факторов аварий, катастроф, стихийных бедствий;	Знает:.... <i>Цели, задачи, принципы, методы, предмет, объект изучения БЖД. Классификация опасностей. Чрезвычайные ситуации, их классификация, причины возникновения, правила поведения. Эргономические основы безопасности, воздействие факторов производственной среды на работающего.</i>
	УК-8.2 Умеет выбирать и применять методы обеспечения безопасности в ЧС; обеспечивать безопасные и комфортные условия жизнедеятельности; использовать средства индивидуальной и коллективной защиты; применять приемы само- и взаимопомощи при возникновении жизнеугрожающих ситуаций;	Умеет: использовать правила поведения при возникновении аварий, катастрофы стихийных бедствий; обеспечивать безопасность в быту и в условиях профессиональной деятельности; оказывать первую доврачебную помощь при кровотечениях, переломах, ушибах, отравлениях, ожогах, остановке дыхания и сердцебиения и т.д.
	УК-8.3 Владеет понятийно-терминологическим аппаратом в области теории обеспечения безопасности	Владеет: теоретическими знаниями в области БЖД; инструкциями, нормативными и

	жизнедеятельности и безопасности в ЧС; навыками рационализации профессиональной деятельности с целью обеспечения безопасности в соответствии с требованиями законодательных и нормативно-правовых актов в области производственной безопасности в ЧС	законодательными документами в области охраны труда и техники безопасности
--	--	--

2. Критерии оценивания

Отметка **"зачтено"** выставляется студенту, если он знает основы БЖД, способен определить характер повреждения и оказать первую доврачебную помощь, может распознать характер происхождения опасностей среды обитания и выбрать средства защиты от них. Отметка **"зачтено"** выставляется, если ответы обучающегося соответствуют, по крайней мере, критериям удовлетворительной оценки.

Отметка **"не зачтено"** выставляется студенту, если он не владеет знанием основ безопасности жизнедеятельности. Отметка **"не зачтено"** выставляется, если ответ обучающегося не соответствует, как минимум, критериям удовлетворительной оценки

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК-8.1 Знает основные опасности, их свойства, характер воздействия вредных и опасных факторов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие БЖД. Цели и задачи БЖД 2. Принципы и методы БЖД. 3. Безопасность. Опасность, классификация. 4. Ноксосфера. Гомосфера. 5. Угроза, риск. 6. Авария. Катастрофа. Стихийные бедствия. 7. Среда обитания. Техносфера.

<p>на человека и окружающую природную среду; поражающие факторы и возможные последствия аварий, катастроф и стихийных бедствий; способы обеспечения личной безопасности и сохранения здоровья; методы защиты населения от поражающих факторов аварий, катастроф, стихийных бедствий;</p>	<p>8. Понятие «здоровье» и факторы, его определяющие. 9. Здоровый образ жизни и его составляющие. 10. Чрезвычайная ситуация. Классификация ЧС. Фазы развития ЧС. 11. ЧС природного характера. Классификация 12. Геофизические опасные явления. 13. Гидрологические опасные явления. 14. Геологические опасные явления. 15. Метеорологические опасные явления. 16. Природные пожары. Классификация. Профилактика. 17. Биологические ЧС: эпидемия, эпизоотия, эпифитотия 18. ЧС техногенного характера. Классификация 19. Пожары. Основные поражающие факторы огня. Защита населения от пожаров. 20. Взрыв и его характерные особенности. Действие взрыва на человека. Защита населения и производственного персонала от последствий взрыва. 21. Аварии с выбросами радиоактивных веществ. Поражающие факторы. Правила поведения в зоне радиоактивного заражения. 22. Классификация СДЯВ, их свойства, симптомы поражения, средства защиты. 23. Аварии на транспорте. Правила поведения. 24. ЧС социального характера. Классификация 25. Терроризм. Массовые беспорядки. Правила поведения. 26. РСЧС. Режимы функционирования. 27. Гражданская оборона. Структура. Основные функции. 28. Комплекс мероприятий по защите населения при ЧС. 29. Оружие массового поражения. Поражающие факторы ОМП.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине</p>	<p>Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
---	--

<p>УК-8.2 Умеет выбирать и применять методы обеспечения безопасности в ЧС;обеспечивать безопасные и комфортные условия жизнедеятельности; использовать средства индивидуальной и коллективной защиты; применять приемы само- и взаимопомощи при возникновении жизнеугрожающих ситуаций;</p>	<p>Практические задания (составить алгоритм действий):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правила подбора и использования средств пожаротушения. 2. Правила эксплуатации коллективных средств защиты. 3. Правила подбора и использования индивидуальных средств защиты органов дыхания. 4. Алгоритм использования индивидуальных средств защиты кожного покрова. 5. Способы применения медицинских средств индивидуальной защиты. 6. Оказание первой медицинской помощи при ранении (обработка ран, наложение повязок). 7.Первая медицинская помощь при кровотечениях (способы временной остановки кровотечений в зависимости от вида). 8. Первая медицинская помощь при переломах, ушибах, вывихах, растяжениях (использование табельных и подручных средств). 9.Первая медицинская помощь при отравлении (алгоритм проведения промывания промывание желудка). 10.Первая медицинская помощь при ожогах и обморожениях (алгоритм действий в зависимости от степени повреждения). 11.Первая медицинская помощь при обмороках, тепловом и солнечном ударе, утоплении, удушении (алгоритм действий). 12.Первая медицинская помощь при укусах насекомых, животных (алгоритм действий). 13.Первая помощь при электротравмах (алгоритм действий). 14. Последовательность реанимационных мероприятий в случае возникновения клинической смерти.
<p>УК-8.3 Владеет понятийно-терминологическим аппаратом в области теории обеспечения безопасности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Среда обитания. Техносфера 2. Понятие «производственная среда». 3. Охрана труда и техника безопасности. 4. Основные формы трудовой деятельности. Характеристика. 5. Вредные и опасные производственные факторы. Понятие. Характер воздействия.

<p>жизнедеятельности и безопасности в ЧС; навыками рационализации профессиональной деятельности с целью обеспечения безопасности в соответствии с требованиями законодательных и нормативно-правовых актов в области производственной безопасности в ЧС</p>	<p>6. Физические вредные и опасные производственные факторы. Их биологическое воздействие. Защита.</p> <p>7. Химические вредные и опасные производственные факторы. Их биологическое воздействие. Защита.</p> <p>8. Биологические вредные и опасные производственные факторы. Их биологическое воздействие. Защита.</p> <p>9. Психофизиологические вредные и опасные производственные факторы.</p> <p>10. Утомление. Переутомление. Причины и профилактика.</p> <p>11. Эргономика. Физиология и гигиена труда. Производственная санитария.</p>
---	--

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной/письменной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя _____ / иные способы получения задания студентом.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее _____. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде _____.

Оценка _____ выставляется с _____ учетом _____

В случае, если оценочные материалы разработаны в тестовой форме, указывается шкала перевода тестовых баллов в пятибалльную систему оценивания(с учетом степени сложности заданий).

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Деловое общение**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК – 2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Знает методики сбора, обработки и анализа критических данных для решения задач в сфере управления персоналом	Знает принципы делового общения, правила и нормы делового общения в организациях, способы применения электронной коммуникации в деловом общении
	ОПК-2.2. Умеет выявлять проблемы в организации, выделять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	Умеет подготавливать и вести переговоры, совещания, осуществлять деловое общение и публичные выступления, осуществлять деловую переписку и использовать электронные коммуникации в деловом общении
	ОПК-2.3. Владеет навыками визуализации данных и презентации решений задач в сфере управления персоналом	Владеет навыками и средствами продуктивного общения в деловой сфере, навыками подготовки и ведения переговоров, совещаний, навыками ведения деловой переписки, в том числе с помощью электронных коммуникаций

2. Критерии оценивания

Отметка «зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы делового общения, правила и нормы делового общения в организациях, способы применения электронной коммуникации в деловом общении, умеет подготавливать и вести переговоры, совещания, осуществлять деловое общение и публичные выступления, осуществлять деловую переписку и использовать электронные коммуникации в деловом общении, владеть навыками и средствами продуктивного общения в деловой сфере, навыками подготовки и ведения переговоров, совещаний, навыками

ведения деловой переписки, в том числе с помощью электронных коммуникаций

Отметка «не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает принципы делового общения, правила и нормы делового общения в организациях, способы применения электронной коммуникации в деловом общении, умеет подготавливать и вести переговоры, совещания осуществлять деловое общение и публичные выступления, осуществлять деловую переписку и использовать электронные коммуникации в деловом общении, владеть навыками и средствами продуктивного общения в деловой сфере, навыками подготовки и ведения переговоров, совещаний, навыками ведения деловой переписки, в том числе с помощью электронных коммуникаций

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-2.1. Знает методики сбора, обработки и анализа критических данных для решения задач в сфере управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика делового общения. 2. Вербальные и невербальные средства общения и их использование в деловом общении. 3. Причины возникновения конфликта в деловом общении. 4. Структура и динамика конфликта. 5. Требования к культуре деловой речи. 6. Нравственная основа делового этикета. 7. Основы деловой этики в современном бизнесе. 8. Влияние имиджа на эффективность делового взаимодействия 9. Понятие делового общения, его характеристики 10. Этические нормы и правила делового общения 11. Этические нормы поведения руководителей 12. Конфликтное взаимодействие в деловой сфере и управленческая этика 13. Способы разрешения конфликта 14. Требования этикета и протоколов официальных мероприятий 15. Порядок проведения деловых визитов и бесед. Классификация приемов. 16. Виды деловых приемов 17. Общие требования к деловой беседе и ее структура. 18. Методика подготовки и проведения деловых бесед. 19. Деловое совещание как один из видов делового общения. 20. Виды деловых совещаний и их характеристика. 21. Основные этапы подготовки к деловым переговорам. 22. Структура переговоров и основные требования к руководителю в ходе их проведения. 23. Классификация деловой корреспонденции и общие требования к деловым письмам.

	<p>24. Деловые переговоры и деловое общение.</p> <p>25. Особенности деловой переписки.</p> <p>26. Структура, виды и формы делового общения</p> <p>27. Деловая беседа, совещание и переговоры, публичное выступление</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-2.2. Умеет выявлять проблемы в организации, выделять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию</p> <p>ОПК-2.3. Владеет навыками визуализации данных и презентации решений задач в сфере управления персоналом</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте основные правила служебного этикета. 2. Придумайте и опишите игровую модель ролевого взаимодействия внутри фирмы. 3. Раскройте основные принципы служебного этикета. 4. Придумайте и опишите игровую модель отчета начальника отдела кадров после беседы с пятью претендентами на вакансию руководителя проекта. Смоделируйте различные психологические и поведенческие типажи 5. Решите ситуационную задачу. <p>Некий коммерческий банк - один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса. Управляющий банка - Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в научноисследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными. Главный бухгалтер банка - Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания. В результате проверки, проведенной Инспекцией федеральной налоговой службы, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф. Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством. За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего об имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор.</p>

	<p>"Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета". "А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы - главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу" "Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка" "Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка" Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию. Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того, чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником? 2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу? 3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных? 4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой? 5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника? 6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе? 7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: "Невежливость между равными нравными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания" (Лопе де Вега)?
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме.

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить

конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Делопроизводство в кадровой службе**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4. Способен участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-4.1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения, порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	Знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, систему документооборота в организации, процедуры регулирования трудовых отношений
	ПК-4.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала	Умеет составлять основные виды документов, организовать движение документов в организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений, обеспечивать их документационное сопровождение
	ПК-4.3. Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Владеет навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, системы документооборота в организации, процедуры регулирования трудовых отношений. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение составлять основные виды документов, организовать движение документов в

организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений, обеспечивать их документационное сопровождение, владение навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, системы документооборота в организации, процедуры регулирования трудовых отношений. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение составлять основные виды документов, организовать движение документов в организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений, обеспечивать их документационное сопровождение, но испытывает затруднения в демонстрации владения навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, системы документооборота в организации, процедуры регулирования трудовых отношений. В ходе презентации практической части экзаменационного задания фрагментарно демонстрирует умение составлять основные виды документов, организовать движение документов в организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений, обеспечивать их документационное сопровождение. Не в состоянии продемонстрировать владение навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-4.1. Знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Порядок применения дисциплинарных взысканий 2. Процедура и оформление поощрений и наложения дисциплинарных взысканий на работников. 3. Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

<p>систему документооборота в организации, процедуры регулирования трудовых отношений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Оформление документов о поощрениях и взысканиях 5. Перечень и содержание основных документов по личному составу, регулирующих взаимоотношения предприятий и работников. 6. Состав и последовательность оформления документов при приеме на работу. 7. Составление анкеты (личного листка по учету кадров) и автобиографии. 8. Порядок заключения трудового договора, перечень предъявляемых при этом документов. 9. Движение кадров и классификация характеризующих его документов. 10. Порядок перевода работников на другую работу и его оформление. 11. Документационное оформление служебных командировок. 12. Порядок предоставления отпусков и их оформление. 13. Расторжение трудового договора и оформление увольнения работника. 14. Процедура рассмотрения трудовых споров и ее документирование. 15. Порядок проведения и оформления аттестации работников. 16. Роль и составление служебных характеристик и рекомендательных писем. 17. Подготовка и издание приказов по личному составу 18. Особенности оформления приказов, касающихся различных видов движения персонала. 19. Ведение личных карточек работников. 20. Роль и значение трудовых книжек. 21. Правила оформления трудовых книжек. 22. Порядок выдачи вкладышей и дубликатов трудовой книжки. 23. Оформление личных дел. 24. Организационная структура и функции службы управления персоналом. 25. Кадровое обеспечение службы управления персоналом 26. Организация кадрового делопроизводства в службе управления персоналом. 27. Понятие документирования управленческой деятельности. 28. Юридическая сила документа. 29. Унификация и стандартизация кадровых документов. 30. Порядок заполнения типовых форм и правила оформления кадровых документов. 31. Роль и виды управленческих документов, используемых в деятельности кадровых служб 32. Требования к содержанию, структуре и стилю изложения кадровых документов. 33. Нормативно-методическая база кадровой документации. 34. Основные методы создания документа. 35. Характеристика традиционных методов обработки кадровых документов. 36. Автоматизация создания документов, современные способы и техника изготовления кадровых документов. 37. Порядок составления номенклатуры дел в кадровой службе.
---	---

	<p>38. Экспертиза ценности документов и их подготовка к архивному хранению</p> <p>39. Организация оперативного и постоянного хранения документов в кадровой службе.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-4.2. Умеет составлять основные виды документов, организовать движение документов в организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений, обеспечивать их документационное сопровождение</p> <p>ПК-4.3. Владеет навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота, разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте перечень и укажите функции организационно-распределительной документации, которая используется в кадровом делопроизводстве. 2. Составьте перечень и укажите функции справочно-информационной документации, которая используется в кадровом делопроизводстве. 3. Составьте перечень и укажите функции документов по личному составу, используемых в кадровом делопроизводстве. 4. Составьте кроссворд из известных Вам терминов документоведения 5. Составьте проект инструкции по делопроизводству кадровой службы. 6. Подготовить заявление о приеме на работу в вашу организацию в определенный отдел на освободившуюся должность, связанную с материальной ответственностью 7. Проставить все визы согласования. 8. Разработать проект Трудового договора 9. Создать унифицированную форму приказа о приеме на работу 10. Подготовить все необходимые документы при оформлении приема на работу. 11. Составьте приказ об освобождении от занимаемой должности по собственному желанию главного инженера второго цеха завода. 12. Оформите визу начальника цеха, реквизит «фамилии исполнителя» и гриф согласования с профкомом. Остальные данные дополнить самостоятельно 13. Составьте приказ о приеме на должность главного бухгалтера АО «Белсоюз» с окладом согласно штатному расписанию Ивановой Л. К. Остальные данные укажите самостоятельно. 14. Составьте приказ об увольнении Ковалева В. Н., инженера ООО «Людмила», в связи с сокращением штата. Остальные сведения дополнить самостоятельно. 15. Заполните личную карточку на следующих

	сотрудников: Олег Борисович Одинцов. Родился 12.01.1963 в г.Волгоград. Стаж общий на текущую дату 20 лет. Стаж непрерывный на текущую дату – 18 лет. Закончил Волгоградский педагогический институт, специальность – учитель английского и немецкого языков. Отслужил 2 года в армии. Женат, имеет двух несовершеннолетних детей. Алексей Олегович Гребенюк. Родился 15.11.1974 в г. Вольск Саратовской области. Инвалид детства. Нигде не работал.
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача, управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Документационное обеспечение управления

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1. Обладает базовыми знаниями в области применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом	Знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; систему документооборота в организации; процедуры регулирования трудовых отношений
	ОПК-4.2. Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом в профессиональной деятельности	Умеет составлять основные виды документов; организовать движение документов в организации; разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений
	ОПК-4.3. Владеет навыками документационного сопровождения и учета с учетом современных технологий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Владеет навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; навыками оптимизации документооборота; навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации систему документооборота в организации процедуры регулирования трудовых отношений. Умеет составлять основные виды документов организовать движение документов в организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений. Владеет навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации систему документооборота в организации процедуры регулирования трудовых отношений. Не

умеет составлять основные виды документов организовать движение документов в организации, разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений. Не владеет навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации навыками оптимизации документооборота навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ОПК-4.1. Знает основы разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; систему документооборота в организации; процедуры регулирования трудовых отношений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, цели и задачи дисциплины. 2. Понятие о документе. Функции документов. 3. Формы организации делопроизводства. 4. Нормативно-методическая база делопроизводства. 5. Государственная система документационного обеспечения управления (ГСДОУ). 6. Унификация и стандартизация управленческой документации. 7. ГОСТы и нормативы в документационном обеспечении управления. 8. Оформление служебных отметок на документе. 9. Текст и элементы текста документа. 10. Согласование, подписание и утверждение документа. 11. Классификация документов. 12. Нормы и требования к размещению реквизитов. 13. Определение «бланк документа», виды бланков. 14. Требования к оформлению бланков документов. 15. Классификация организационно-распорядительной документации. 16. Характеристика организационно-правовых документов. 17. Устав: определение, виды и реквизиты 18. Требования к составлению и оформлению положения. 19. Инструкция, должностная инструкция – их назначение и оформление. 20. Подготовка распорядительных документов, издаваемых в условиях единоличного принятия решения. 21. Характеристика распорядительных документов. 22. Требования к тексту распорядительных документов. 23. Приказ. Понятие и виды приказов. 24. Общая характеристика информационно-справочных документов. 25. Требования к составлению и оформлению справок. 26. Докладная и объяснительная записки, структура и правила оформления. 27. Требования к составлению и оформлению актов. 28. Протокол, его характеристика и правила оформления. 29. Оформление служебных писем. 30. Виды служебных писем. 31. Особенности оформления телеграммы, телефонограммы.

	<p>32. Виды и назначение документации по личному составу.</p> <p>33. Резюме и заявление о приеме на работу, особенности их составления.</p> <p>34. Приказы по личному составу, структура и правила оформления.</p> <p>35. Характеристика трудового договора.</p> <p>36. Характеристика и автобиография, особенности их составления.</p> <p>37. Трудовая книжка: выдача, оформление и хранение.</p> <p>38. Структура и функции службы документационного обеспечения управления.</p> <p>39. Организация документооборота.</p> <p>40. Контроль исполнения документов.</p> <p>41. Регистрация документов.</p> <p>42. Технология работы с обращениями граждан.</p> <p>43. Виды обращений граждан.</p> <p>44. Назначение и виды номенклатуры дел.</p> <p>45. Оформление номенклатуры дел.</p> <p>46. Правила формирования различных категорий документов в дела.</p> <p>47. Требования, предъявляемые к формированию дел.</p> <p>48. Виды конфиденциальной информации.</p> <p>49. Особенности конфиденциального делопроизводства.</p> <p>50. Передача дел в архив.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-4.2. Умеет составлять основные виды документов; организовать движение документов в организации; разрабатывать процедуры регулирования трудовых отношений</p> <p>ОПК-4.3. Владеет навыками разработки и внедрения кадровой и управленческой документации; навыками оптимизации документооборота; навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений</p>	<p align="center">Задание 1</p> <p>Выявите дефиниции понятия «документ», представленные в нормативной документации и выделенные специалистами из разных областей.</p> <p align="center">Задание 2</p> <p>Сравните понятия документа в ГОСТ Р 7.0.8–2013. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения (прил. 1) и в утратившем силу ГОСТ Р 51141–98. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения (прил. 2), укажите отличия. С чем связано внесение изменений в дефиницию документа?</p> <p align="center">Задание 3</p> <p>Из государственного стандарта РФ «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения» (ГОСТ Р 7.0.8–2013) выпишите все виды документов и данные им определения.</p> <p align="center">Задание 4</p> <p>Проведите анализ понятия документа, делая упор на управленческие, правовые, информационные,</p>

	<p>документоведческие, архивоведческие его аспекты и синергетическую теорию документа. Сформулируйте свое понятие документа, которое бы охватывало все его составляющие.</p> <p style="text-align: center;">Задание 5</p> <p>Используя «Общероссийский классификатор управленческой документации», выпишите все унифицированные системы управленческой документации.</p> <p style="text-align: center;">Задание 6</p> <p>Используя «Общероссийский классификатор управленческой документации», определите видовой состав организационно-распорядительной документации.</p>
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача). Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенной задачи. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и задачи.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Иностранный язык»

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения.

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).</p>	<p>УК- 4.1 Знает: основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в дистанционном формате с применением основных ИКТ.</p> <p>УК- 4.2 Умеет: осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, грамотно применяя основные ИКТ.</p> <p>УК- 4.3 Владеет: навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в дистанционном формате с применением ИКТ.</p>	<p>Знает: основные грамматические и синтаксические явления и нормы их употребления в изучаемом иностранном языке; лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке, в том числе в дистанционном формате; правила речевого этикета страны изучаемого языка, для осуществления эффективной коммуникации, в том числе в онлайн формате.</p>
		<p>Умеет: использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в реальной, учебной и виртуальной ситуациях общения с применением</p>

		основных ИКТ.
		Владеет: различными способами вербальной и невербальной коммуникации; навыками деловой коммуникации в устной и письменной форме на иностранном языке, в том числе и дистанционном формате.

2. Критерии оценивания

Зачет выставляется обучающемуся в том случае, если он знает основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в формате онлайн; основные грамматические и синтаксические явления и нормы их употребления в изучаемом иностранном языке, лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке; правила речевого этикета страны изучаемого языка, умеет осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в учебной и реальной ситуациях общения с использованием основных ИКТ.

Не зачет выставляется обучающемуся в том случае, не знает основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в формате онлайн; основные грамматические и синтаксические явления и нормы их употребления в изучаемом иностранном языке, лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке; правила речевого этикета страны изучаемого языка, не умеет осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в учебной и реальной ситуациях общения с использованием основных ИКТ.

Отметка «отлично» выставляется обучающемуся в том случае, если он знает основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в формате онлайн; основные грамматические и синтаксические явления и нормы их

употребления в изучаемом иностранном языке; лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке; правила речевого этикета страны изучаемого языка; умеет осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в учебной, реальной и виртуальной ситуациях общения; владеет навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, различными способами вербальной и невербальной коммуникации; навыками деловой коммуникации в устной и письменной форме на иностранном языке в реальной ситуации общения и в дистанционном формате с использованием основных ИКТ.

Отметка «хорошо» выставляется обучающемуся в том случае, если он знает основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в формате онлайн; основные грамматические и синтаксические явления и нормы их употребления в изучаемом иностранном языке; лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке; правила речевого этикета страны изучаемого языка; умеет осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в учебной, реальной и виртуальной ситуациях общения.

Отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся в том случае, если он частично знает основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в формате онлайн; основные грамматические и синтаксические явления и нормы их употребления в изучаемом иностранном языке; лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке; правила речевого этикета страны изучаемого языка; умеет осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в учебной, реальной и виртуальной ситуациях общения; слабо владеет навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, различными способами вербальной и невербальной коммуникации; навыками деловой коммуникации в устной и письменной форме на иностранном языке в реальной ситуации общения и в дистанционном формате с использованием основных ИКТ.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся в том случае, если он не знает основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в формате онлайн; основные грамматические и синтаксические явления и нормы их употребления в изучаемом иностранном языке; лексико-грамматический минимум для осуществления устной и письменной коммуникации на иностранном языке; правила речевого этикета страны изучаемого языка; не умеет осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации на иностранном языке в учебной, реальной и виртуальной ситуациях общения; не владеет навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, различными способами вербальной и невербальной коммуникации; навыками деловой коммуникации в устной и письменной форме на иностранном языке в реальной ситуации общения и в дистанционном формате с использованием основных ИКТ.

3. Контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Компетенция	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Практические задания
УК-4	Знает: основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в дистанционном	Зачет 1) Прочитайте текст на иностранном языке (с использованием автоматизированных переводческих систем и онлайн-словарей) и определите, какие из приведённых утверждений соответствуют содержанию текста, а какие не соответствуют. 2) Обсудите с партнером предложенную ситуацию в форме диалога.

	<p>формате с применением основных ИКТ.</p> <p>Умеет: осуществлять устную и письменную деловую коммуникацию на иностранном языке и принимать участие в диалоге культур, грамотно применяя основные ИКТ.</p> <p>Владеет: навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке, в том числе в дистанционном формате основных ИКТ.</p>	<p>3) Прослушайте текст дважды и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), а какие не соответствуют (не верно).</p> <p>Экзамен</p> <p>1) Прочитайте текст на иностранном языке, подготовьте письменный перевод выделенного отрывка с использованием автоматизированных переводческих систем и онлайн-словарей и выберите один из предложенных вариантов соответствующий содержанию прочитанного текста.</p> <p>2) Прочитайте текст на иностранном языке без словаря и передайте его содержание на иностранном языке.</p> <p>3) Обсудите с преподавателем одну из изученных тем. При обсуждении предложенной темы возможно использование ИКТ.</p>
--	---	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проводится в устной и письменной формах. Обучающийся читает текст на иностранном языке и определяет, какие из приведённых ниже утверждений соответствуют содержанию текста, а какие не соответствуют. Обсуждает ситуацию в рамках пройденной тематики в форме диалога.

Экзамен проводится в устной и письменной формах. Обучающийся выбирает билет, содержащий три вопроса. Обучающийся читает текст, готовит письменный перевод выделенного отрывка с использованием словаря и выполняет задания, выбирая один из вариантов соответствующий содержанию прочитанного текста. Обучающемуся предлагается другой текст для чтения без словаря и передачи его содержания на иностранном языке.

Обучающийся обсуждает с преподавателем одну из изученных тем. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции УК- 4 .

Критерии оценки перевода текста:

- содержание оригинала передано адекватно и полно, сохранены коммуникативно-прагматический потенциал текста и стилевые черты, не нарушены языковые нормы.
- содержание оригинала передано адекватно и полно, сохранены коммуникативно-прагматический потенциал текста и стилевые черты, допущены незначительные нарушения языковых норм.
- содержание оригинала передано не полностью, имеется некоторое искажение коммуникативно-прагматического потенциала текста и нарушение стилевых черт, допущены нарушения языковых норм.
- смысл оригинала искажен, не соблюдены стилевые черты, искажен коммуникативно-прагматический потенциал текста, в языке перевода допущено много ошибок.

Критерии оценки аннотирования текста:

Обучающемуся необходимо прочитать текст на иностранном языке, в устном виде кратко изложить его содержание, а также выделить проблемы, освещаемые в тексте. Информация излагается точно, кратко, без искажений и субъективных оценок. Обучающемуся следует избегать повторений и общих фраз. Исключается использование прямой речи и диалогов.

Критерии оценки диалога:

- решение коммуникативной задачи (коммуникативная задача решена / коммуникативная задача не решена);
- умение словесно выразить свое коммуникативное намерение с применением тематической лексики в достаточном объеме (продемонстрировано умение словесно выразить свое коммуникативное намерение / отсутствует умение словесно выразить свое коммуникативное намерение; тематическая лексика присутствует в достаточном количестве / недостаточное употребление тематической лексики);
- эффективность восприятия английской речи на слух и умение адекватно, соответственно коммуникативной ситуации, реагировать на речевые высказывания собеседника и, в свою очередь, побуждать собеседника к продолжению разговора (эффективно воспринимает английскую речь на

слух, умеет адекватно реагировать на речь собеседника и побуждать его к продолжению разговора / плохо воспринимает английскую речь на слух, не умеет адекватно реагировать на речь собеседника и не способен побудить его к продолжению разговора);

- наличие и количество ошибок разного уровня (ошибки отсутствуют или они незначительны / присутствует большое количество ошибок);

- соответствие манеры изложения научному стилю, нормам и правилам устной научной речи (соответствует / не соответствует);

- степень раскрытия содержания заявленной ситуации (содержание ситуации раскрыто достаточно полно / содержание ситуации раскрыто неполно).

Критерии оценивания аудирования:

- студент детально понимает содержание аудиотекста; умеет выделять значимую/запрашиваемую информацию; справляется со всеми установочными заданиями.

- студент понимает содержание аудиотекста; умеет выделять значимую/запрашиваемую информацию; справляется с 2/3 заданий; допускает не более 1-2 смысловых ошибок при ответе на вопросы к прослушанному тексту.

- студент слабо понимает основное содержание аудиотекста, справляется менее чем с 1/2 заданий; слабо выделяет значимую/запрашиваемую информацию; допускает более 4 смысловых ошибок при ответе на вопросы к прослушанному тексту.

ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Типовые контрольные задания к зачету

Английский язык

1. Прочитайте текст и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), а какие не соответствуют (не верно).

Swimming

A 56-year-old has become the first woman to swim across the Atlantic Ocean. Jennifer Figge climbed out of the water in Trinidad on February the 5th to write her name in the record books. She left the Cape Verde Islands near Africa's west coast on January the 12th. Her original plan was to swim in a straight line to the Bahamas. However, bad weather forced her to change direction and she had to swim an extra 1,600 kilometres to Trinidad. She spent almost a month in the water, swimming for up to eight hours at a time. Her day started at 7.00am with a huge breakfast to keep her energy levels high. She burnt up to 8,000 calories a day during her epic adventure. Her team threw her energy drinks as she swam to keep her going. Figge first decided to swim the Atlantic when she was a teenager. She was on a stormy flight to the USA and decided if the plane crashed, she could swim back to shore. She got inspiration from French swimmer Benoit Lecomte, who became the first man to achieve the feat a decade ago. She trained for her trans-Atlantic marathon in an outdoor swimming pool surrounded by snow. Figge said she was never afraid during her swim, even though she used a shark cage. She said she never saw any sharks, but did see lots of whales, dolphins and turtles. She thought a lot about her family and her pet dog while in the water and told the Associated Press news agency: "My dog doesn't know where I am. It's time for me to get back home to Hank."

- a. An American teenager has swum across the Atlantic Ocean. T / F
- b. A woman swam from a Caribbean island to Africa. T / F
- c. The woman swam 1,600km farther than she thought. T / F
- d. The woman used around 18,000 calories a day on her swim. T / F
- e. A plane crash inspired the woman to swim the Atlantic. T / F
- f. A man swam the Atlantic for the first time around ten years ago. T / F
- g. The woman swimmer trained in an outdoor pool for her Atlantic swim. T / F

h. The woman wants to go home to her pet dog called Hank.

T / F

2. Прослушайте текст дважды и соотнесите утверждения с предлагаемыми методами обучения. Занесите свои ответы в таблицу. В задании есть два лишних утверждения.

		Auditory	Tactile	Visual
1	Tell a lot of stories			
2	Buy an exercise bike			
3	Go for colour			
4	Think in terms of contrast			
5	Get some chewing gum			
6	Take time out to relax			
7	Get some maps and charts			

Материал для аудирования

Lecturer: Good morning, everyone. Today I will talk to you about different learning styles and how to adopt them. So, what are learning styles? Well, they are simply different approaches to or ways of learning. There are three major learning styles. We can differentiate between visual, aural or auditory and tactile learners: visual learners learn through seeing; aural or auditory learners learn through listening, and tactile learners learn through moving, doing and touching. Now let me describe the qualities of each of these types.

As I just mentioned, visual learners are those who learn through seeing. These learners need to see the teacher's body language and facial expressions to fully understand the content of a lesson. They tend to prefer sitting at the front of the classroom to avoid visual obstructions (e.g. people's heads). They may think in pictures and learn best from visual displays, including diagrams, illustrated text books, overhead transparencies, videos, charts and hand-outs. During a lecture or classroom discussion, visual learners often prefer to take detailed notes to absorb the information.

Auditory learners learn through listening. They learn best through verbal lectures, discussions, talking things through and listening to what others have to say. Auditory learners interpret the underlying meanings of speech through listening to the tone of voice, pitch, speed and other nuances. Written information may have little meaning until it is heard. These learners often benefit from reading text aloud and using a tape recorder.

Finally, there are tactile learners. They learn through touching, moving and doing. Tactile persons learn best through actively exploring the physical world around them. They may find it hard to sit still for long periods and may become distracted by their need for activity and exploration.

You may wonder then how you can make your learning style work for you. It's not difficult. To help you cope with your learning, it is important to identify your learning style. Once you have figured out the way you learn, you will need to use specific strategies to fit into your way of learning. Let me briefly talk about some more practical suggestions pertaining to each learning style.

3. Обсудите предложенную ситуацию в форме диалога.

You are at the cafe with one of your colleges and you are having lunch. Make an order and discuss your meal. When you finish, you realize that you don't have enough money to pay the bill so you have to ask you college for money.

Немецкий язык

1. Прочитайте текст и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), а какие не соответствуют (не верно).

Sachsen

Das Bundesland Sachsen grenzt im Norden an Brandenburg und Sachsen Anhalt, im Osten an Polen, im Süden an Tschechien und im Westen an Thüringen und Bayern. Die Landeshauptstadt ist Dresden.

Die Landschaften von Sachsen sind malerisch. Die Sächsische Schweiz, eine der schönsten Naturregionen Europas, ist der Anziehungspunkt zahlreicher Touristen.

Das Bundesland ist stark industrialisiert. In Chemnitz sind Maschinenbau und Mikroelektronik entwickelt, hier gibt es viele Forschungsinstitute. Die Messestadt Leipzig ist für seine Messen berühmt. Leipzig ist die Stadt des Buchdrucks und Buchhandels. Hier haben viele Verlage ihren Sitz. In der Stadt Meißen wird das schöne Meißner Porzellan hergestellt.

Dresden nennt man Elbflorenz - die Stadt liegt an den beiden Ufern der Elbe. Eine lange Zeit war Dresden die Residenz der sächsischen Kurfürsten. Viele Baudenkmäler aus dieser Epoche schmücken die Stadt, zum Beispiel der Zwinger, der viele Galerien und Sammlungen beherbergt. Im Zwinger befindet sich die weltbekannte Dresdener Gemäldegalerie. Bewundernswert sind auch die Semperoper, das Schloß Pillnitz.

Mit Sachsen sind viele berühmte Persönlichkeiten verbunden: der Dichter Gotthold Lessing, die Komponisten Johann Sebastian Bach, Richard Wagner, Robert Schumann, der Maler Heinrich Zille.

Die Sachsen haben natürlich ihren Dialekt. Sie sprechen zum Beispiel «nisch» statt «nicht», «sin» statt «sein».

1. Das Bundesland Sachsen grenzt im Westen an Thüringen und Belgien. R/F
2. In Chemnitz gibt es viele Forschungsinstitute. R/F
3. In der Stadt Meißen wird das schöne Meißner Plastik hergestellt. R/F
4. Dresden liegt an den beiden Ufern Spree. R/F
5. Im Zwinger befindet sich die Semperoper. R/F
6. Das bekannte Symbol der Stadt Dresden sind die Bremer Stadtmusikanten. R/F

2. Вы услышите 6 высказываний. Установите соответствие между высказываниями каждого говорящего 1 – 6 и утверждениями, данными в списке А – Г. Используйте каждое утверждение, обозначенное соответствующей буквой, только один раз. В задании есть одно лишнее утверждение. Вы услышите запись дважды.

- A. Meine zwei Katzen haben oft Streit.
- B. Fische brauchen viel Pflege.
- C. Meinen Hasen darf man nicht allein in der Wohnung lassen.
- D. Max ist mein Liebling.
- E. Haustiere brauchen Aufmerksamkeit.
- F. Ich wohne auf einem Bauernhof und habe viele Haustiere.
- G. Dank meiner Freundin habe ich einen Hund.

Материал для аудирования

Sprecher 1. Ich bin Student. Ich bin 24 Jahre alt und wohne in einer Mietswohnung. Meine Freundin wollte einen Hund haben und schließlich hat sie mich überredet. Damit man immer schön an die frische Luft kommt und so... Ein Hund macht Spaß, ja. Ein Hund ist ein echter Freund, er hat nie schlechte Laune und freut sich immer riesig wenn man nach Hause kommt.

Sprecherin 2. Ich habe zwei Katzen zu Hause. Ich fand Katzen schon immer faszinierend. Ich wohne in einer eigenen Wohnung, aber mit Garten. Das hat genau damit zu tun. Ich habe lange gesucht! Meine Wohnung ist aber nicht so groß und die beiden streiten sich leider andauernd.

Sprecher 3. Ich habe ein Meerschweinchen namens Max. Das ist mein absoluter Liebling! Wenn ich ihn rufe oder den Kühlschrank öffne, fängt er sofort an zu schreien. Er weiß eben, wo sein Futter ist. Ansonsten ist er ziemlich faul, wenn ich also ihn rauslasse, dann will er nicht rumrennen, sondern sitzt,

wo er sitzt. Dafür liebt er es, wenn ich ihn auf den Arm nehme, dann ist er immer ganz zufrieden.

Sprecherin 4. Seit ich in München wohne, hab ich kein Haustier mehr – leider. Zu Hause hatten wir viele ... Ich komm nämlich von einem Bauernhof ... Zu Hause haben wir einen Hund, Katzen, Hasen, Meerschweinchen, Enten, Hühner und Schafe – schon ein kleiner Zoo! Ich liebe Tiere, aber hier in der Stadt ist es blöd, welche zu haben - ich sprech jetzt nur von mir - weil wir (mein Freund und ich) oft am Wochenende nicht hier sind und dann sind die Tiere nur arm, denk ich.

Sprecher 5. Ich habe ein Aquarium. Das ist ein 300-Liter-Becken mit Beleuchtung, Filter und Heizstab. Alle 3 Monate wasche ich den Filter aus. Die einzige tägliche Arbeit ist nun Fische füttern, aber das mache ich gerne, weil man die Fische dabei gut beobachten kann. Die Fische wirken sehr beruhigend auf mich, wenn ich nach einem gestreßten Tag von der Arbeit nach Hause komme.

Sprecherin 6. Ich bin 14 Jahre alt und gehe in die achte Klasse. Ich habe einen Hasen, er heißt Felix. Als meine Katze weggelaufen ist, wollte ich ein Haustier wieder haben und da hab ich gedacht, nehme ich einen Hasen. Ich habe gedacht, der macht nicht so viel Ärger, aber ich habe mich getäuscht. Er ist ganz lieb, aber auch ziemlich verrückt, wenn er allein in der Wohnung bleibt.

3. Обсудите предложенную ситуацию в форме диалога.

Sie sind in einem Café mit einem Kollegen und essen zu Mittag. Besprechen Sie das Menü. Am Ende stellt es sich heraus, dass Sie nicht genügend Geld bei sich haben. Sie fragen Ihren Kollegen nach Geld.

Французский язык

1. Прочитайте текст и выполните задания.

Le voyage en voiture

Chaque jour, ma mère m'emmène au collège. On monte en voiture, on attache les ceintures de sécurité et on démarre. Ma mère conduit doucement, elle est très prudente. Elle respecte le code de la route. Sinon, on risque d'avoir un accident ou de renverser un piéton. Mais quand une voiture roule vraiment très lentement devant nous, ma mère la double. Chaque matin, on fait le même trajet: on prend l'avenue Gambetta et on continue tout droit. Ensuite, on s'arrête au feu rouge et on tourne à gauche. On traverse une petite place, tourne à droite et continue jusqu'au collège. A quatre heures de l'après-midi, ma mère va me chercher après les cours. Avant de rentrer à la maison, on prend une tasse de thé avec un croissant. Parfois, il est difficile de se garer car il n'y a pas de place. Une fois, ma mère n'a pas vu le panneau «Stationnement interdit» et elle a dû payer une amende. Le dimanche, on va à la campagne. Le dimanche, c'est mon père qui conduit. Il aime la vitesse et il

prend toujours l'autoroute car sur une autoroute, on peut rouler à 180 kilomètres à l'heure. En France, toutes les autoroutes sont payantes : on paie au péage. Voyager en voiture, c'est très rapide et pratique. Mais il y a quelques inconvénients. Aux heures de pointe, il y a des embouteillages. Ensuite, il faut prendre de l'essence qui coûte assez cher. Puis, si la voiture est en panne, il faut la faire réparer ce qui n'est pas gratuit. Enfin, le voyage en voiture est très risqué. Mais malgré tout ça, à 18 ans, je m'inscrirai à l'autoécole pour avoir le permis de conduire.

De qui est-ce qu'on parle?

- d'un médecin
 - d'un malade
1. Il a des courbatures.
 2. Il prend le pouls.
 3. Il a des vomissements.
 4. Il prescrit un traitement.
 5. Il fait une ordonnance.
 6. Il a des insomnies.
 7. Il a le nez bouché.
 8. Il prend des médicaments.

Choisissez la bonne réponse:

1. Je suis enrhumé, j'ai le nez qui enfle/coule.
2. Je dors beaucoup, j'ai des insomnies/sommeils.
3. Le malade se sent mieux : la fièvre/la maladie tombe.
4. Le médecin a fait un ordre/une ordonnance.
5. L'enfant est malade : il a des oreilles/des oreillons.
6. L'enfant est malade, il faut appeler le pédiatre/le généraliste.

Répondez aux questions:

1. Est-ce que tu es en bonne santé ?
2. Qu'est-ce qui est bien pour la santé ?
3. Qu'est-ce qui est mal pour la santé ?
4. Quelles maladies connais-tu ?
5. Quels sont les symptômes de la grippe ? de l'angine ? du rhume ?
6. Le médecin, qu'est-ce qu'il fait ?
7. Le malade, qu'est-ce qu'il doit faire ?
8. Qu'est-ce que tu dis à ton ami malade ?

2. Прослушайте текст дважды и выполните задание

La protection de l'environnement

La conservation de la nature consiste en la protection des populations d'espèces (вид, порода) animales et végétales, ainsi que la conservation de

l'intégrité écologique de leurs habitats (зона, область распространения) naturels. L'objectif est de maintenir les écosystèmes dans un bon état de conservation, et de prévenir ou de corriger les dégradations qu'ils pourraient subir.

On n'arrête pas de construire des maisons dans les villes. Mais chaque week-end, les habitants des grandes villes font des centaines de kilomètres pour retrouver à tout prix la nature. Aujourd'hui, les villes et mêmes certaines campagnes sont devenues le domaine de la différents types de la pollution. La pollution de l'eau, de l'air, la pollution des aliments (Pour faire face à la demande toujours plus importante des villes, les agriculteurs emploient des produits chimiques que l'on retrouve ensuite dans les aliments) et la pollution génétique, la pollution sonore (Les bruits sont de plus en plus nombreux et de plus en plus forts.) et visuelle (l'ensemble des dégradations infligées aux paysage), le smog informatif (La pollution par l'information est un phénomène relativement nouveau). Arrêter le gaspillage et protéger la nature qui souffre — voila ce qui est le plus urgent aujourd'hui.

Choisissez la bonne réponse:

1. Aujourd'hui, les villes et mêmes certaines campagnes sont devenues le domaine de la différents types de la pollution.
2. La conservation de la nature consiste en la protection des populations d'espèces.
3. On arrête de construire des maisons dans les villes.

Mais chaque week-end, les habitants des grandes villes ne font pas des centaines de kilomètres pour retrouver à tout prix la nature.

3. Обсудите предложенную ситуацию в форме диалога.

Vous êtes chez votre ami d'école. Vous voyez un homme inconnu qui est triste. Faites sa connaissance!

Контрольные задания к зачету (3 семестр)

Английский язык

1. Прочитайте текст и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), а какие не соответствуют (не верно).

Chirac rubbishes British food

French President Jacques Chirac is in hot water over comments he made about British and Finnish food. A reporter from France's Liberation newspaper said Mr. Chirac made jokes to Russian and German leaders that Finnish food was the worst in Europe, followed closely by British cuisine. Mr. Chirac said: "The only thing

they [the British] have done for European agriculture is mad cow”. He made a further attack on British cooking, saying: “You can’t trust people who cook as badly as that.”

Mr. Chirac’s rude remarks may be costly for Paris’s bid for the 2012 Olympics. The final decision will be made on July 6 and two Finnish delegates are part of the deciding committee. British people are angry at Mr. Chirac’s insults against their food. They are boycotting French produce in supermarkets. British newspapers have hit back by criticizing Mr. Chirac. The Sun angrily called Mr. Chirac a “petty, racist creep”; while the Daily Express added, “he has lost his marbles”.

- a. The French president put his British dinner in the trash can. T / F
- b. Mr. Chirac likes taking hot baths. T / F
- c. Mr. Chirac said Finnish food was the worst in Europe. T / F
- d. Mr. Chirac said British people could not cook well. T / F
- e. Paris’s Olympic bid may be harmed by Mr. Chirac’s remarks. T / F
- f. British shoppers are boycotting French produce. T / F
- g. A British newspaper said Mr. Chirac is a racist. T / F
- h. Mr. Chirac loves playing with marbles. T / F

2. Прослушайте текст дважды и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), а какие не соответствуют (не верно).

- 1. The text is about a safari park that has just opened in India. T / F
- 2. Dacoits is an Indian word for bandits. T / F
- 3. The eastern parts of the state of Uttar Pradesh are dangerous to people with good cars. T / F
- 4. The average number of people kidnapped in the state of Uttar Pradesh during the past five years is forty a year. T / F
- 5. The safari park will deter criminals because it will be too bright for them to hide anywhere. T / F
- 6. Contrary to popular belief, lions don’t just live in Africa. T / F
- 7. In the past, some Asiatic lions lived close to Europe. T / F
- 8. The lions in the safari park will be trained to live in the wild. T / F
- 9. Wildlife groups are afraid that the lions will be stolen before the project really starts. T / F

10. Earlier this year, a large elephant population in one of India's wildlife reserves disappeared. T / F

Материал для аудирования

A safari park with a difference

Police in the state of Uttar Pradesh in India say they have come up with a new weapon against the bandits who plague large areas of the country: lions. They are seriously proposing that a new lion safari park will help rid the area of bandits.

But Indian wildlife groups are warning that the bandits will kill the lions to sell their skins. The proposal comes months after it emerged that India's natural tiger population has been sharply reduced by poachers.

Uttar Pradesh is particularly notorious for dacoits, as bandits are known in India. Because of the number of car jackings by bandits, eastern areas of the state are, in effect, off limits to drivers of more expensive cars.

The state is known for kidnappings as well. In the area around the Chambal ravines, where the authorities want to set up the 371-acre safari park, there have been 4,000 kidnappings over the past five years. Those who are kidnapped are held for ransom. If the money is not paid, the victim may be killed.

Police in these remote rural areas are often forced to patrol like soldiers, armed with military assault rifles. Now they are suggesting lions may be the answer. Not that the lions will actually be chasing the bandits. The lion park will attract many visitors and officials say it will be brightly lit. This is supposed to force the dacoits to flee.

The state government thinks the park will attract tourists because of the rarity of the Asiatic lion. Although lions are generally thought of as African, a sub-species once roamed much of Asia, as far west as the Mediterranean. Today, there is just one population of Asiatic lions left in the wild, in Gujarat in India.

The proposed safari park is not an attempt to reintroduce lions to the wild. The state government is asking Indian zoos to donate captive Asiatic lions and the animals would be fed by park officials.

But wildlife groups say the proposal is disastrous. They think the lions will be used for target practice by Chambal's bandits. They also claim that the project will be a waste of money, and in fact, will never take off. Their warnings must be treated seriously. Earlier this year, it emerged that the entire wild tiger population of a major reserve in India had disappeared. They are believed to have been killed by poachers for their valuable skins.

3. Обсудите предложенную ситуацию в форме диалога.

In a clothes shop.

A. You want to buy a tie to go with your shirt but they don't have the color you need.

B. You are a shop assistant. You are talking to a very capricious customer. He needs a tie but he thinks that all the ties are of the wrong color. But you think that one of the ties matches the shirt very well. Try to persuade him to buy it.

Немецкий язык

1. Прочитайте текст и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), какие не соответствуют (не верно) и о чем в тексте не сказано (не сказано).

Max: Hallo Bianca! Bin froh, dich in Berlin zu sehen. Aber du wolltest eigentlich nie nach Berlin ziehen ...

Bianca: Tag, Max! Du hast Recht, aber als ich im Prenzlauer Berg gelandet bin, habe ich mich sofort in die gemütliche Atmosphäre, die Alleen und die süßen Restaurants und Cafès verliebt. Ich wusste sofort: Das ist mein neues Zuhause.

Max: Und wie lange bist du schon hier?

Bianca: Vor drei Jahren nach meinem Schauspielstudium an der Theaterakademie Vorpommern in Zinnowitz zog ich nach Berlin. Ich hatte schon immer viele Freunde dort und außerdem ist Berlin die Stadt für Berufsanfänger wie ich. Berlin ist für mich die ideale Stadt, um diese Träume zu verwirklichen. Ich knüpfe unendlich viele wichtige Kontakte, die mir dann wiederum den einen oder anderen Job verschaffen - auch außerhalb Berlins. Hier ist einfach alles möglich, hier kannst du alles schaffen, wenn du es nur willst. Egal wer hier herkommt: Berlin ist für jeden lebenswert. Hier treffen alle Kulturen, alle sozialen Schichten und alle Generationen aufeinander.

Max: Na klar. Du hast dich in diese Stadt verliebt. Und warum der Prenzlauer Berg? Warum hast du gerade diesen Bezirk gewählt?

Bianca: In den Prenzlauer Berg bin ich durch Zufall gekommen. Als frischgebackene Berlinerin habe ich erst mal bei einer Freundin gewohnt und mir dann eine eigene Wohnung im Bötzow-Viertel gesucht. In dieser wohne ich jetzt schon drei Jahre. Es ist nur eine kleine Einzimmerwohnung, aber sie ist ziemlich gemütlich und ich fühle mich sehr wohl.

Max: Aber auch in diesem Bezirk gibt es Probleme. Zum Beispiel Parkplätze. Davon gibt es nämlich im Verhältnis zu den Menschen, die hier wohnen, viel zu wenig. Ein Freund von mir fährt nur noch U-Bahn, weil er Angst um seinen Parkplatz hat, wenn er mit dem Auto wegfährt.

Bianca: Das Problem habe ich zum Glück nicht. Ich geh viel zu Fuß oder fahre mit dem Rad. Das ist das Schöne am Prenzlauer Berg: Man kommt überall bequem hin. Außerdem fühle ich mich hier sicher und muss nachts keine Angst haben, wenn ich durch den Bezirk laufe.

Max: Es ist allgemein sehr ruhig in deinem Viertel.

Bianca: Aber irgendwie auch lebendig. In den vielen Bars und Restaurants trifft man immer jemanden, die Menschen sind offen und gut drauf. Der Prenzlauer Berg ist die perfekte Mischung. Für mich ist der Prenzlauer Berg der schönste Teil Berlins.

Bianca hat schon immer geträumt, in Berlin zu wohnen.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

Bianca meint, in Berlin hat sie mehr Karrierechancen.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

Den Prenzlauer Berg hat Bianca gezielt gewählt.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

Biancas Freunde sind meistens Berufsanfänger.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

Bianca gefällt ihre kleine Wohnung.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

Bianca hat Angst, in ihrem Bezirk am Abend zu Fuß zu gehen.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

Der gesamte Prenzlauer Berg wird renoviert und familienfreundlich gemacht.

- 1) Richtig
- 2) Falsch
- 3) Steht nicht im Text

2. Вы услышите 6 высказываний. Установите соответствие между высказываниями каждого говорящего 1–6 и утверждениями, данными в списке А–Г. Используйте каждое утверждение, обозначенное соответствующей буквой, только один раз. В задании есть одно лишнее утверждение. Вы услышите запись дважды.

- A. Ohne Fleiß kann man sein Ziel nicht erreichen.
- B. Ich bin für alte Musik ganz begeistert.
- C. Musik darf man nicht gefühllos unterrichten.
- D. Mit Ungeduld warte ich auf meinen ersten Musikunterricht.
- E. Lieder von meinen liebsten Gruppen kenne ich auswendig.
- F. Die klassische Musik kann man nur im Konservatorium genießen.
- G. Obwohl ich keine Singstimme habe, singe ich ständig.

Материал для аудирования

Sprecherin 1

Meine Gedanken drehten sich öfter um Musik, und ich hatte immer mehr Lust, dazu beizutragen, dass die klassische Musik nicht zu einem Museum wird. Jahrzehntlang hatte ich auf einem zweihundert Jahre alten Instrument alte Musik gespielt. Warum? Weil es einfach mehr tolle Musik von gestern gibt als von heute, so scheint es mir zumindest. Ich komme immer wieder zu dieser Musik zurück, und doch lebe ich heute und will etwas hören, was zu mir als einem Menschen von heute passt.

Sprecher 2

Ich habe nie ernsthaft darüber nachgedacht, Schlagzeug zu lernen. Jetzt habe ich also ein Schlagzeug. Es steht in unserer Küche. Unten probt die Nachbarband experimentelle Rock-Jazz-Musik, meine ersten Versuche hören sich auch recht experimentell an. Glücklicherweise lebe ich in einem Künstlerhaus, es haben sich mir schon drei Schlagzeuglehrer zu unterschiedlichen Bedingungen angeboten. Jetzt muss ich nur noch anfangen, ich bin ganz aufgeregt.

Sprecher 3

Im Orchester der Musikschule wurde ich mit vierzehn nicht gebraucht. Angeblich gab es da genug Geiger, und ich spielte nicht gut genug Geige, meinte die Leiterin ... Ich begann, richtig zu üben. Ich wollte ins Orchester. Endlich durfte ich ins Orchester, und zum ersten Mal klang es gut, was ich machte. Zum Glück war mein erster Orchesterkomponist Tschaikowsky: große Linien, heroische Harmonien, Blechbläserrufe wie von Ozeandampfern...

Sprecherin 4

Ich singe alles mit. Ich merke mir Texte und Melodien, kann gar nicht anders. Und wenn mich niemand hört, singe ich mit. Sonst natürlich auch, aber dann nur

leise in mich hinein. Singe ich gut? Eher nicht. Nur wenige Menschen haben Singstimmen. Die anderen verstecken sich in Chören, deren Mittelwert allen erträglich klingt. Doch der Gesangsverein ist nicht meine Welt. Ich singe nur zum Spaß – und hoffe, dass man es nicht im ganzen Haus hört.

Sprecher 5

Kannst Du singen? Wie bitte soll ich diese Frage verstehen? Wenn es im Konzert oder beim Anhören von Musik jedoch um das Mitsummen, Mitsingen gar Mitgrölen geht, so stehe ich immer in vorderster Reihe, wenn ich den Song oder die Gruppe mag. Texte kann ich zwar selten auswendig, wenige Ausnahmen wie z.B. einige Songs von meinen liebsten Alben und Bands bilden da die einzige Ausnahme.

Sprecherin 6

Kann man Musik unterrichten, ohne eigene Gefühle beim Hören zu haben und zu zeigen? Ich bin Zuhörer, Beobachter, Kritiker – muss also selbst von dem begeistert sein, was ich anbiete. Irgendein Zugang zum Werk oder zum Hörer findet sich dann doch. Schließlich handelt ja jede Art von Musik von etwas Menschlichem. Aber man kann nicht gezwungen werden, etwas zu lieben, das nicht.

3. Обсудите предложенную ситуацию в форме диалога.

Spielen Sie das Gespräch in einem Geschäft. Sie wollen eine Krawatte kaufen, die zu ihrem T-Shirt passt, aber die Farbe, die Sie brauchen, fehlt.

Sie sind Verkäufer in einem Geschäft. Heute haben Sie einen launischen Kunden. Er braucht eine Krawatte, aber die Farben gefallen ihm nicht. Sie aber denken, dass eine der Krawatten sehr gut zu seinem Hemd passt. Versuchen Sie den Kunden zu überzeugen, die Krawatte zu kaufen.

Французский язык

1. Прочитайте текст и выполните задания.

Les vacances

La plupart des salariés français ont cinq semaines de congés payés. En été, ils vont à la mer, à la campagne, à la montagne, et en hiver, aux sports d'hiver. Certains ont une maison de campagne où ils passent toutes leurs vacances. D'autres font du tourisme, ou bien ils voyagent à l'étranger. En été, beaucoup de Français sont en vacances à la mer. Ils s'installent sur la plage et prennent des bains de soleil pour bronzer. Mais attention ! Les imprudents prennent des coups de soleil : ils deviennent tout rouges ! Les enfants aiment jouer au bord de la mer. Ils font des

châteaux de sable, ils ramassent des coquillages. Mais moi, j'adore me baigner. Je passe tout le temps dans l'eau. Pendant ce temps, mon père fait de la planche à voile ou joue au ballon. Ma mère nage ou reste à l'ombre car elle craint le soleil. Quand il y a de hautes vagues, ma mère est très inquiète car on risque de se noyer. Cet été, je vais en Espagne avec mes parents. Heureusement, on n'a pas besoin de visa. Il faut seulement changer de l'argent. On va prendre une chambre dans un hôtel, et mon père a déjà fait la réservation. Moi, j'ai acheté des pellicules, car je vais prendre beaucoup de photos. Bien sûr, il faut envoyer des cartes postales à mes grands-parents. Ça leur fera plaisir. J'aimerais bien faire du camping : monter la tente et dormir dans un sac de couchage. C'est romantique et économique. Mais ma mère refuse net : elle aime le confort.

Choisissez la bonne réponse:

1. En été on peut aller aux sports d'hiver/à la mer
2. Sur la plage on peut ramasser des champignons/des coquillages.
3. Quand il y a de hautes vagues, on risque de se noyer/bronzer.
4. Quand on fait du camping, on dort dans un sac de couchage/un sac à dos.
5. Le voyage en train/à pied est gratuit.

Vrai ou faux ?

1. Il est interdit de faire des châteaux de sable au bord de la mer.
2. D'habitude, les touristes prennent beaucoup de photos
3. Avant de partir, il faut faire ses valises.
4. Le voyage à vélo est plus rapide que le voyage en voiture
5. En ville, on peut ramasser des coquillages.
6. Avant de partir, il vaut mieux calculer des frais.

Répondez aux questions:

1. Est-ce que tu aimes voyager ?
2. Est-ce que tu es déjà allé(e) à l'étranger ?
3. Comment aimes-tu voyager ?
4. Qu'est-ce que tu fais au bord de la mer ?
5. Qu'est-ce que tu fais avant de partir en voyage ?
6. Est-ce que tu envoies des cartes postales à tes parents? A tes amis ?
7. Est-ce que tu aimerais faire du camping ? Pourquoi ?
8. Quels sont tes projets pour les vacances d'été ?

2. Прослушайте текст дважды и определите, какие из приведенных утверждений соответствуют содержанию текста (верно), какие не соответствуют (не верно).

1. Pour voyager en avion, il faut prendre un ticket. V/F
2. En première classe, le service est beaucoup mieux qu'en classe économique. V/F
3. Il faut se présenter à l'enregistrement un quart d'heure avant le décollage. V/F
4. Dans l'avion, il est interdit de regarder par le hublot. V/F

5. Quand on arrive dans un pays, on passe la douane. V/F
6. Les hôtesses de l'air inspectent les bagages. V/F

Материал для аудирования

Le voyage en avion

Pour voyager en avion, il faut prendre un billet. Il vaut mieux faire une réservation. Voyager en première classe est plus cher qu'en classe économique, mais le service est beaucoup mieux. Avant le départ, on a quelques formalités à effectuer. Tout d'abord, il faut se présenter à l'enregistrement une heure avant le décollage. A l'enregistrement, on fait peser et enregistrer ses bagages. Ensuite, on passe le contrôle de sécurité, le contrôle des passeports et on attend l'embarquement. Quand on embarque dans l'avion, l'hôtesse de l'air demande d'attacher les ceintures et l'avion décolle d'une piste de décollage. L'avion prend de l'altitude. Pendant le vol, les hôtesses de l'air offrent des boissons aux passagers. On peut lire ou bien regarder par le hublot. L'avion atterrit sur une piste d'atterrissage. Quand on arrive dans un pays, on passe la douane. Le douanier demande « Rien à déclarer ? » et il inspecte les bagages. Le voyage en avion peut être agréable ou pénible. Mais voyager en avion, c'est très pratique et rapide.

3. Обсудите предложенную ситуацию в форме диалога.

Faites la conversation dans un magasin des vêtements. Vous avez besoin d'une cravate assortie à une chemise. Aucune couleur n'est imposée. Vous êtes vendeur. Le client du magasin est très capricieux. Il trouve que la cravate n'a pas la couleur qu'il faut. Persuadez-le d'acheter cette cravate!

Типовые контрольные задания к зачету

Английский язык

1. Прочитайте текст и подготовьте письменный перевод выделенного отрывка с использованием словаря. Выполните задания, выбрав один из вариантов, соответствующий содержанию текста.

Sad movies help reduce pain

Watching sad or traumatic movies can sometimes be just what the doctor ordered. A new study reveals that watching distressing movies may boost our tolerance to pain. Researchers at Oxford University say that movies that get your emotions going can increase the amount of endorphins released by the brain. These are our body's natural painkillers - chemicals that make us feel better after physical or

psychological pain. Dr Robin Dunbar, a co-author of the study, explained that: "Maybe the emotional [distress] you get from tragedy triggers the endorphin system." He added: "The same areas in the brain that deal with physical pain also handle psychological pain."

Dr Dunbar and his colleagues conducted a series of tests to determine the effect that tragic stories have on us. They invited 169 people to take part in the experiment. One group watched a traumatic drama about a disabled man battling homelessness, drug addiction and alcoholism. Another group watched a documentary on the geology and archaeology of Britain. The results showed that on average, the pain tolerance of those who watched the traumatic drama increased by 13.1 per cent. This compared to an average decrease in pain threshold of 4.6 per cent for those who watched the documentary. Dr Dunbar suggested one reason we like watching sad movies is the natural high from the endorphins.

1. What does a study say watching sad movies make us tolerant to?
 - a) emotions b) sadness c) pain
2. Movies that get your emotions going ...
 - a) can improve the amount of endorphins
 - b) can lessen the amount of endorphins
 - c) can stop releasing of endorphins
3. What might trigger the endorphin system?
 - a) painkillers b) stressful situations c) action movies
4. Dr Dunbar suggested one reason we like watching sad movies is
 - a) the natural state of pleasure b) pain decreasing c) experiencing the same emotions

2. Прочитайте текст без словаря и передайте его содержание на иностранном языке.

Here is some advice about good manners and etiquette when eating food.

If you are invited to dinner and you cannot eat a certain type of food, tell your host several days before the dinner party. If you are a guest, it is polite to wait until your host starts eating or when your host shows you in some way that you can start eating without waiting for him or her.

Mind that is good manners to chew and swallow the food that is in your mouth and only then should you take a drink. Remember to show your appreciation of the food from time to time.

It is popular mistake that chicken can be eaten with your fingers. In fact, a piece of chicken or a slice of pizza can be eaten with your fingers if you are at a barbecue or in an informal company. Otherwise always use a knife and a fork.

It is useful to note that when eating bread rolls, break off a piece of bread and only then use the knife for buttering the bread. If you are using a knife, do not lick or put your knife in your mouth even though there is something delicious on the blade.

You will certainly not put your elbows on the table and you will never reach for food over somebody's plate. Always ask for something you need to be passed over to you. And, you had better not talk with food in your mouth to tell others something interesting.

3. Обсудите с преподавателем одну из изученных тем.

How important is it to eat healthy food?

Немецкий язык

1. Прочитайте текст и подготовьте письменный перевод выделенного отрывка с использованием словаря. Выполните задания, выбрав один из вариантов, соответствующий содержанию текста.

Geboren am 24.12.

Geburtstag feiern ist schön. Weihnachten feiern auch. Doch was ist, wenn man Heiligabend Geburtstag hat? Schwer zu sagen! Sicher ist: Gabi kam 1982 am Heiligabend um 16.45 Uhr in Wilhelmshaven zur Welt. Draußen war es schon dunkel. Die Leute saßen in der Kirche oder am Weihnachtsbaum. Der Vater, ein Seemann, war mit dem Schiff auf dem Weg nach New York. Er hörte die ersten Schreie seiner Tochter am Telefon.

Wie feiert man zwei Feste an einem Tag? Als Kind bekam Gabi morgens die Geburtstagsgeschenke und abends die Weihnachtsgeschenke. Der Tag begann mit einem schön gedeckten Frühstückstisch. Vormittags kamen die Freunde zur Geburtstagsfeier. „Die anderen Mütter waren froh, dass sie ihre Kinder abgeben konnten“, erinnert sich Gabi. Nachmittags folgten der Gang in die Kirche und die Bescherung am Weihnachtsbaum. Anschließend traf man beim Abendessen die Verwandten. „Ich war froh, wenn ich abends in meinem Bett lag“.

Später, als Schülerin, hatte Gabi in den Schulferien Geburtstag. „Das war ein großer Vorteil. Die meisten Freunde waren zu Hause. Ich konnte mit ihnen in den Geburtstag reinfeiern und am nächsten Tag ausschlafen.“

Und die Geschenke? „Die meisten meinen: Man ist im Nachteil“, berichtet Gabi. „Das finde ich nicht. Ich kann mir etwas Größeres wünschen – zum Geburtstag und zu Weihnachten“. Andere haben es da schwerer: „Ein Freund hat Anfang Januar Geburtstag. Der hat erzählt, dass er Weihnachten wenig bekommt. Die Eltern sagen: Du hast ja bald Geburtstag“. Von den Großeltern bekommt Gabi jedes Jahr ein Paket. An den Geschenken darin steht auf kleinen Zetteln „Zum Geburtstag“ oder „Zu Weihnachten“. Von den meisten Geschenken weiß sie heute aber nicht mehr: Waren es Geburtstags- oder Weihnachtsgeschenke? Nur bei einer kleinen Stoffmaus ist sie sich sicher: „Die gab es von einer guten Freundin zum Geburtstag“. Gabi trägt das Tierchen noch heute am Schlüsselbund. Einen großen Wunsch hat sie jedes Jahr: „Ich wünsche mir, dass es mal schneit“. Zu guter letzt: Was ist der größte Vorteil? Gabi gibt die Antwort: „Meinen Geburtstag vergisst so schnell keiner!“

1. Gabi feiert man ihren Geburtstag und Weihnachten an einem Tag. R/F
2. Vormittags geht sie mit ihren Freunden in die Kirche und bekommt die Weihnachtsgeschenke. R/F
3. Abends feiert sie ihren Geburtstag im Kreise der Familie. R/F
4. Als Gabi Schülerin war, hatte sie ihren Geburtstag immer in den Schulferien. R/F
5. Gabi hat eine kleine Stoffmaus von ihrer guten Freundin zum Geburtstag bekommen. R/F
6. Gabi bekommt keine Weihnachtsgeschenke von den Eltern und Großeltern. R/F

2. Прочитайте текст без словаря и передайте его содержание на иностранном языке.

Was ist Glück? Und was ist das? Diese Frage beunruhigt Jahrhunderten Philosophen und Denker. In der Welt von heute hat, er verlor seine Bedeutung. Jeder definiert die Kriterien, nach denen er sich, ob sich dann überlegen, ein glücklicher Mensch. In der Kindheit, fühlen sich viele ganz glücklich ist, ohne einen besonderen Grund, um das Leben und die Natur in all ihren Erscheinungsformen zu genießen. Aber wenn sie erwachsen sind, zu arbeiten begonnen und stürzte sich in die Welt der Erwachsenen endlose Probleme und Sorgen. Das moderne Leben - diese endlose Wettrennen um das Überleben, denn seit Jahren haben wir Zeit, so viel zu tun zugeordnet. Durch die bekannten Grundsätze der "Einen Baum pflanzen, ein Haus bauen und Kinder aufzuziehen", fügte der langen Liste der Ziele: Karriere machen, ein Auto kaufen, erhalten reich, etc. Und manchmal in der endlosen Streben nach einem besseren Aktien im Kampf um einen Platz unter der Sonne, hören wir auf, um die Schönheit der Welt um uns herum Hinweis Personen, die keine Vögel singen hören, in einem Wort, lassen Sie diese einfachen, aber außergewöhnliche Momente, und davon ist unsere Leben. Aber es ist durch eine solche Momente eines Mannes ist wirklich glücklich.

3. Обсудите с преподавателем одну из изученных тем.

Ist gesundes Essen in unserem Leben wichtig?

Французский язык

1. Прочитайте текст и подготовьте письменный перевод выделенного отрывка с использованием словаря. Выполните задания, выбрав один из вариантов, соответствующий содержанию текста.

LUNDI

On est lundi.

Le réveil sonne à sept heures. Je me réveille et je me lève à sept heures et quart. Je vais dans la salle de bains où je me lave. Je prends une douche, je me brosse les dents et je m'essuie avec la serviette. Ensuite, je me peigne et je m'habille. Le matin, je suis très pressé. Alors, je me dépêche. Je prends vite mon petit déjeuner. Puis, je promène mon chien et je suis prêt. La toilette du matin me prend une demi-heure.

Quant à ma soeur, elle met une heure pour se préparer. Elle se lève à huit heures moins le quart. Elle passe trois quarts d'heure devant le miroir. D'abord, elle se fait une jolie coiffure et met un peu de laque pour la fixer. Ensuite, elle se maquille: elle se fait les yeux et met du rouge à lèvres. Puis, elle se parfume: elle met de l'eau de toilette ou du parfum. Parfois, elle se fait des ongles. Enfin, elle est prête et elle va au travail. Le matin, ma soeur n'a pas le temps de manger.

A quatre heures de l'après-midi, je rentre à la maison. Je mange et je fais mes devoirs. Après, je me repose. S'il fait beau, je me promène. S'il fait mauvais, je regarde la télé, ou j'écoute de la musique ou je lis.

Quant à ma soeur, elle rentre du travail à sept heures du soir. Elle est fatiguée et elle prend un bain. Ensuite, elle prend son temps et elle se démaquille avec du lait démaquillant et du coton. Trois fois par semaine, elle se lave les cheveux avec du shampooing. Puis, elle les sèche avec le sèche-cheveux qui fait un bruit affreux.

D'habitude, ma soeur passe toute la soirée à parler au téléphone. Mais ce soir-la, elle n'est pas là: elle sort. Elle passera certainement une excellente soirée.

Vers minuit, j'ai sommeil. Je me déshabille et je me couche. Je m'endors tout de suite et je dors bien toute la nuit. Demain, le réveil va sonner à sept heures.

1. Je me lève à sept heures et demie. V/F
2. Le matin, je suis très pressé. V/F
3. Ma soeur se lève à huit heures et quart. V/F
4. Ma soeur passe trois quarts d'heure devant le miroir. V/F
5. Je rentre à la maison à cinq heures. V/F
6. Ma soeur rentre du travail à sept heures moins le quart. V/F
7. Le sèche-cheveux de ma soeur fait un bruit affreux. V/F

8. S' il fait mauvais, je vais au cinéma. V/F
9. Elle se lave les cheveux avec du savon. V/F

2. Прочитайте текст без словаря и передайте его содержание на иностранном языке.

C'est quoi le bonheur ? Une « science du bonheur » serait-elle en train de naître ? De nombreux experts tentent de décrypter, de quantifier, de qualifier notre bonheur... et les résultats de leurs recherches bousculent nos idées reçues. Première bonne nouvelle : le bonheur existe! Et il est fréquent : sondage après sondage, environ 90 % de la population française se dit «heureuse de sa vie». Le bonheur, quand il survient, semble se moquer de l'âge, du sexe, du quotient intellectuel, de l'apparence physique ou du niveau d'éducation, voire des revenus financiers. Il est aussi observable, et les signes par lesquels il se manifeste vont bien au-delà de la simple contraction des muscles zygomatiques, qui tirent la bouche vers les oreilles quand on sourit. L'imagerie cérébrale, par exemple, a montré que les émotions positives se traduisaient par un surcroît d'activité de notre cortex préfrontal gauche. S'il existe, il est cependant difficile de s'entendre sur une définition générale du bonheur. La première raison tient de l'évidence : comme tout sentiment, être heureux est d'abord une expérience subjective, qui ne survient pas forcément là où l'on s'y attendrait.

3. Обсудите с преподавателем одну из изученных тем.

Est-il important de manger de la nourriture saine?

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине История (История России, Всеобщая история)

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Знает основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества.	Знает основные этапы, тенденции и особенности мирового исторического процесса.
	УК-5.2 Умеет применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп	Умеет выявлять и обосновывать значимость исторических знаний для анализа и объективной оценки фактов и явлений отечественной и мировой истории
	УК-5.3 Владеет навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-этическими и философско-мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации	Владеет навыками аргументации, ведения дискуссии по ключевым проблемам отечественной истории, способностью выражать собственную мировоззренческую и гражданскую позицию

2. Критерии оценивания

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание основных исторических процессов, свободно оперирует исторической терминологией, дает объективную аргументированную оценку историческим фактам и современным социальным явлениям и процессам, логически правильно формулирует ответ. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки объективного анализа, корректного выражения собственной позиции.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание основных исторических процессов, свободно оперирует исторической терминологией, однако, в процессе ответа испытал сложности с аргументацией собственной позиции в оценке исторических фактов и современных социальных явлений и процессов, либо допустил логические неточности при формулировке ответа. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки объективного анализа, но испытывает затруднения с аргументацией собственной позиции.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он в целом демонстрирует знание основных исторических процессов, но затрудняется в использовании исторической терминологии, в процессе ответа не в состоянии аргументировать собственную позицию допускает логические или фактические неточности. В ходе презентации практической части экзаменационного задания представляет схематический анализ проблемы, не аргументирует собственную позицию.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК 5. Знает основные этапы, тенденции и особенности мирового исторического процесса	1. История как наука. Место и роль российской истории в мировом историческом процессе. 2. Основные этапы древнейшей истории человечества. 3. Древневосточные цивилизации: особенности общественной структуры, государственного устройства и культуры. 4. Античный мир и его значение во всемирной истории. 5. Европейское средневековье: основные черты и особенности. 6. Развитие восточнославянского общества в раннем средневековье (VI–VIII вв.)

7. Возникновение и развитие Древнерусского государства Киевская Русь.
8. Период политической раздробленности как закономерный этап исторического развития. (На примере Киевской Руси).
9. Европа на пороге Нового времени (XV в. – первой половине XVII в.).
10. Ренессанс и Реформация и их роль в становлении западноевропейской цивилизации.
11. Основные этапы складывания единого российского государства (XIV-XV вв.).
12. Россия в XVI в.: особенности российского феодализма и самодержавия.
13. «Смутное время» в Российской истории.
14. Европа и мир в XVII в.: капитализм и модернизация.
15. Социально-экономическое и политическое развитие России в XVII в.
16. XVIII в. – эпоха Просвещения и модернизации: общее и особенное.
17. Особенности российской модернизации в начале XVIII в. Петр I.
18. «Просвещенный абсолютизм» в России. Екатерина II.
19. XIX в. мировой истории: рождение индустриального общества.
20. Европейские проблемы и Россия в первой четверти XIX в.
21. Россия на пути к индустриальному обществу: экономика, политика, культура (вторая четверть XIX в).
22. Великие реформы 60-70-х гг. XIX века, их значение и оценка.
23. Формирование основных идеологических направлений в европейской общественной жизни XIX в.
24. Особенности общественного движения в России в XIX в.
25. Развитие западного общества в конце XIX – начале XX вв.: основные тенденции и противоречия.
26. Россия в конце XIX – начале XX вв.: эволюционное развитие и революционные потрясения.
27. Причины, характер, основные этапы и последствия I мировой войны.
28. Россия в условиях I мировой войны и общенационального кризиса (1914-1917 гг.). Февральская революция.
29. Октябрьская революция 1917 года и ее исторические последствия.
30. Гражданская война и иностранная военная интервенция в России (1918-1920 гг.) сущность и последствия.
31. Кризис мировой цивилизации и поиски выхода из него (1920-е – 1930-е гг.).
32. Советская Россия: поиски путей социально-экономического развития (1920-е гг.)
33. Форсированное строительство социализма в СССР: ход и результаты.
34. Международные отношения накануне и в начале Второй мировой войны. Основные этапы Второй мировой войны.
35. Великая Отечественная война: основные этапы. Решающий вклад СССР в победу над фашизмом и милитаристской Японией.

	<p>36. Геополитические изменения после Второй мировой войны. «Холодная война»: причины, сущность.</p> <p>37. СССР и мир в первое послевоенное десятилетие (1945 - сер. 1950-х гг.).</p> <p>38. СССР в условиях развития НТР и «холодной войны»: успехи и проблемы (сер. 1950 - сер. 1980-х гг.)</p> <p>39. СССР на пути кардинального реформирования общества (перестройка: замысел, ход, результаты).</p> <p>40. Распад СССР и геополитические последствия становления однополярного мира.</p> <p>41. Россия и мир на рубеже XX и XXI вв. Глобализация исторического процесса.</p> <p>42. Борьба русских земель за независимость в XIII в. Дискуссия о последствиях монгольского владычества.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК 5. Умеет выявлять и обосновывать значимость исторических знаний для анализа и объективной оценки фактов и явлений отечественной и мировой истории. Владеет навыками аргументации, ведения дискуссии по ключевым проблемам отечественной истории, способностью выражать собственную мировоззренческую и гражданскую позицию.</p>	<p>Тематика эссе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Религиозные представления населения в древневосточных и античных цивилизациях: общее и особенное. 2. Древнерусское государство: факторы религиозного самоопределения? 3. Социально-культурные аспекты цивилизационных предпочтений Руси- России? 4. Феномен Москвы в формировании единого российского государства? 5. Реформы и революции в истории России: диалектика развития? 6. Войны в российской истории и формирование патриотизма? 7. Мирное сосуществование и общечеловеческие ценности? 8. Однополярный и многополярный мир: диалектика добрососедства. 9. Духовно-нравственные ценности в системе формирования патриотизма. 10. Человек в цифровом обществе? <p>Тематика презентаций:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Восточная деспотия: структура и социально-

	<p>культурный аспект.</p> <p>2. Древнегреческая демократия: экономический и социально-культурный аспект?</p> <p>3. Язычество восточных славян и православие: диалектика взаимоотношений?</p> <p>4. Предпосылки и этапы формирования единого российского государства?</p> <p>5. Реформы Петра I : экономический, цивилизационный и социокультурный аспекты?</p> <p>6. Патриотизм как национальная идея.</p> <p>7. Общечеловеческие ценности и многополярность мира?</p> <p>8. Православные ценности в системе гражданско-патриотического воспитания?</p> <p>9. Россия в мире- мир и Россия?</p> <p>10. Человек в системе цифровой экономики?</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание. Практическое задание сообщается студенту не позднее, чем за 2 недели до проведения экзамена. Студенту предлагается написать эссе или составить презентацию по заданной теме.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов.

Оценка выставляется с учетом ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Кадровая политика и кадровое планирование**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2: Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала	ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	Знает механизм влияния кадровой политики на работника, принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования, теоретические основы разработки требований к должностям
	ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале
	ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Владеет навыками применения методов планирования основных показателей в области управления персоналом, разработки программы социализации и профориентации в соответствии с кадровой политикой; требований к должностям; техникой разработки кадровой политики

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования, разработки требований к должностям; умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале; владеет навыками применения методов планирования основных показателей в области управления персоналом, разработки программы социализации и профориентации в соответствии с кадровой политикой; требований к должностям; техникой разработки кадровой политики.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования, разработки требований к должностям; не умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале; не владеет навыками разработки кадровой политики, составления профессиограммы.

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает механизм влияния кадровой политики на работника, принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования, теоретические основы разработки требований к должностям; умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале; владеет навыками применения методов планирования основных показателей в области управления персоналом, разработки программы социализации и профориентации в соответствии с кадровой политикой; требований к должностям; техникой разработки кадровой политики.

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает механизм влияния кадровой политики на работника, принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования, теоретические основы разработки требований к должностям; умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале; способен при помощи педагога разработать рекомендации по разработке кадровой политики, составлению профессиограммы.

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования,

разработки требований к должностям; не умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале; не владеет навыками составления профессиограммы.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает принципы формирования кадровой политики, основы разработки кадровой политики, теоретические основы кадрового планирования, разработки требований к должностям; не умеет формировать кадровую политику с учетом экономических и социальных последствий, требований этики и трудового права, определять качественную и количественную потребность в персонале; не владеет навыками составления профессиограммы.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	<p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность кадровой политики предприятия. 2. Место и роль кадровой политики в системе политики организации. 3. Теоретические основы государственной кадровой политики). 4. Главные цели и основные задачи государственной кадровой политики. 5. Объектно-субъектная база государственной кадровой политики. 6. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой деятельности государства. 7. Кадровая доктрина государства. Требования новой кадровой доктрины. 8. Современные проблемы государственной кадровой политики. Негативные явления работы государства с кадрами. 9. Понятие принципов государственной кадровой политики. 10. Основные подходы к определению сущности механизма кадровой политики. 11. Модель механизма реализации государственной кадровой политики. 12. Классификация механизмов реализации государственной кадровой политики. 13. Цель и задачи кадровой политики. 14. Принципы кадровой политики. 15. Классификация типов кадровой политики. 16. Факторы, определяющие кадровую политику.

17. Структура кадровой политики, характеристика ее элементов.
18. Этапы проектирования кадровой политики.
19. Оценка выбора кадровой политики.
20. Определение трудового потенциала работников.

Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Сущность кадровой политики предприятия.
2. Место и роль кадровой политики в системе политики организации.
3. Цель и задачи кадровой политики.
4. Принципы кадровой политики.
5. Классификация типов кадровой политики.
6. Факторы, определяющие кадровую политику.
7. Структура кадровой политики, характеристика ее элементов.
8. Этапы проектирования кадровой политики.
9. Оценка выбора кадровой политики.
10. Теоретические основы государственной кадровой политики).
11. Главные цели и основные задачи государственной кадровой политики.
12. Объектно-субъектная база государственной кадровой политики.
13. Приоритетные направления кадровой политики и кадровой деятельности государства.
14. Кадровая доктрина государства. Требования новой кадровой доктрины.
15. Современные проблемы государственной кадровой политики. Негативные явления работы государства с кадрами.
16. Понятие принципов государственной кадровой политики.
17. Основные подходы к определению сущности механизма кадровой политики.
18. Модель механизма реализации государственной кадровой политики.
19. Классификация механизмов реализации государственной кадровой политики.
20. Определение трудового потенциала работников.
21. Разработка требований к должностям
22. Профиль компетенций и его составление.
23. Способы устранения несоответствия валовой потребности в персонале и его состава.
24. Факторы, определяющие потребность в кадрах.
25. Профессиограмма: понятие, назначение, правила разработки
26. Разработка программы социализации и профориентации
27. Разработка проекта повышения эффективности деятельности службы управления персоналом.
28. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования деятельности службы управления персоналом
29. Разработка модели компетенций для отбора персонала

	<p>30. Формирование кластера компетенций для формирования кадрового резерва</p> <p>31. Разработка модели компетенций для мотивации персонала</p> <p>32. Разработка модели управленческих компетенций для отбора персонала</p> <p>33. Совершенствование кадровой стратегий производственного предприятия</p> <p>34. Разработка механизма оценки кадрового резерва</p> <p>35. Совершенствование системы управления персоналом организации</p> <p>36. Формирование модели компетенций на различных этапах жизненного цикла организации</p> <p>37. Формирование личностных компетенций для формирования кадрового резерва</p> <p>38. Оценка системы управления персоналом на основе аутсорсинга</p> <p>39. Разработка проекта по повышению эффективности деятельности персонала</p> <p>40. Совершенствование механизма по оценке человеческими ресурсами в компании</p> <p>41. Оценка эффективности программ обучения персонала</p> <p>42. Совершенствование кадрового потенциала на компетентного подхода.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала</p>	<p>Перечень практических заданий к зачету</p> <p>Задание 1. Ознакомьтесь с описанием кадровой политики предприятия и ответьте на вопросы:</p> <p>К какому типу относится кадровая политика данных организаций? Почему? Аргументируйте свой ответ.</p> <p>Международная корпорация Холдинг «МедНаука Т» - одна из ведущих компаний мира. Ее филиалы расположены в 57 странах мира, в компании работают около 90 тысяч человек. Холдинг «МедНаука Т» - одна из 25 компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно- конструкторские разработки и проникновение в новые для компании сферы бизнеса. Кадровые службы Холдинг «МедНаука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, которые связаны с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость таких</p>

организационной структуры и климата, в основе которых находится уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду.

Работники называются главным ресурсом корпорации. Характерная черта корпорации - тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию и поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом. В центре управления человеческими ресурсами - эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах. В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «МедНаука Т» ежегодно проходит около 15 тысяч человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумулирование опыта - поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем - обеспечение вовлеченности работников - интеграция их усилий». Для этого корпорация использует не только свои кадры, но и активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения. Работать в корпорации престижно, и поэтому существует конкуренция при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в

фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры.

Задание 2. Необходимо ознакомиться с материалом и ответить на вопросы. Международная корпорация Холдинг «Наука Т» — одна из ведущих компаний мира. Начав с создания наждачной бумаги в начале XX столетия, Холдинг сегодня выпускает 60 тыс. наименований товаров. Годовой объем ее продаж 14 млрд. долл. Ее филиалы расположены в 55 странах, в компании работают около 100 тыс. человек. Холдинг — одна из крупнейших компаний мира, владеющих наибольшим числом патентов. Треть объема ее продаж приходится на новую продукцию, которая не выпускалась еще пять лет назад.

Успехи корпорации во многом определяются ее стратегией. При формулировании стратегии на первый план выдвигаются научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки и диверсификация, т. е. проникновение в новые для компании сферы бизнеса. Особенности организационной структуры и производства. Корпоративный бизнес ориентирован на несколько ключевых параметров: создание новых изделий, обмен и передачу технологий внутри фирмы, самостоятельность хозяйственных отделений в инновационной деятельности и расширение полномочий новаторов в творческом поиске.

Организационная структура строится по продуктному принципу с учетом общности применяемых технологий. Непрерывный процесс организационного развития предполагает создание новых отделений, ориентированных на перспективную продукцию и рынки сбыта. В зависимости от успеха новшества меняется статус соответствующего подразделения, его непосредственного руководителя и его подчиненных. Широко развита сеть связей и соглашений Холдинг «Наука Т» с другими фирмами.

Политика управления трудовыми ресурсами. Кадровые службы Холдинг «Наука Т» имеют высокий статус и обладают широкими полномочиями при принятии решений в отношении персонала, а также при решении общих вопросов, связанных с развитием бизнеса. Корпорация верит в необходимость такой организационной структуры и климата, в основе которых уважение к достоинству людей, к ценности индивида, поощрение инициативы и раскрытие творческого потенциала, предоставление равных возможностей для развития и вознаграждения по труду. Работники называются главным ресурсом корпорации. Характерная черта корпорации — тесная увязка инновационных стратегий и политики управления человеческими ресурсами. Для корпоративного

менеджмента центральной проблемой является активизация новаторской деятельности персонала. Разработаны особые мероприятия по поддержке процессов выдвижения инноваций, стимулирования творческого поиска, вознаграждения новаторов. Большое внимание уделяется развитию профессионального и творческого потенциала сотрудников, формированию предпринимательской этики, поддержанию высокой ответственности за качество работы и судьбу корпорации в целом.

В центре управления человеческими ресурсами — эффективный механизм стимулирования персонала. Вся система стимулирования организована по программному принципу. Из общего числа программ стимулирования (637) на научно-исследовательский персонал ориентировано 303, на сбытовой — 208, на административно-управленческий — 79 программ. Остальные носят “сквозной” характер. Социальные программы направлены на поддержку профессионального роста, организацию досуга и участие в общественных делах.

В компании сложился эффективный механизм подготовки и повышения квалификации персонала. Через внутрифирменную систему подготовки кадров Холдинг «Наука Т» ежегодно проходит около 15 тыс. человек. Процесс обучения представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: «аккумуляция опыта — поддержка учащихся и вознаграждение за успехи — установление обратной связи с преподавателем — обеспечение вовлеченности работников — интеграция их усилий». Для этого Холдинг «Наука Т» использует не только свои кадры, активно привлекаются внешние консультанты, известные специалисты, профессора университетов, приглашаются менеджеры других компаний, организуются «круглые столы» и дискуссии. Окончившим продолжительные курсы выдаются сертификаты и дипломы, имеющие признание на национальном уровне. Работники фирмы, учащиеся в колледжах и университетах, получают поддержку со стороны фирмы. При успешной сдаче экзаменов корпорация возмещает стоимость обучения.

Первостепенное внимание уделяется найму новых работников. Работать в Холдинг «Наука Т» престижно, и поэтому существует конкурс при приеме на работу. При найме будущие работники проходят весьма жесткий отбор. Кадровыми подразделениями и менеджерами ведется целенаправленная работа по адаптации персонала в фирме. Уже сложились традиции включения в жизнь «корпоративной семьи». В корпорации действует центр по ресурсам развития карьеры. Для расширения возможно-стей

индивидуального роста введена система «двойной лестницы», или «двух направлений в карьере» (в зависимости от индивидуальных способностей и предпочтений работника возможно продвижение либо по административной или по научно-инженерной линии).

Вопросы :

- 1) Сформулируйте миссию и девиз организации.
- 2) Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, во взаимодействии с другими организациями).
- 3) Охарактеризуйте возможных партнеров организации.
- 4) Опишите желаемого сотрудника организации.
- 5) Сформулируйте основные корпоративные правила:
 - в области отбора, обучения и продвижения персонала,
 - в области стимулирования труда.
- 6) Охарактеризуйте кадровую политику предприятия. Предложите программу кадровых мероприятий.

Задание 3. Руководитель отдела продаж корпоративного университета компании, занимающегося реализацией компьютерных программ дистантного обучения, только что получил прогноз объема продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 48 млн. руб. Увеличение реализации ожидается за счет десятипроцентного расширения существующего направления – продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для свободного рынка.

В отделе продаж корпоративного университета работают 10 коммерческих агентов, 5 ассистентов и один секретарь. Каждый агент осуществляет продажи в закрепленных за ним регионах, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее образование, однако не являются специалистами в области дистантного обучения.

За текущий год объем реализации компьютерных программ дистантного обучения вырос на 40%, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на 4 агента и 2 ассистента.

Вопросы:

1. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год на основе различных методов планирования потребности в персонале.

2. Какие методы планирования потребности в персонале могут быть использованы? Какие из них определяют потребность в персонале более точно? Попытайтесь применить все основные методы планирования потребности в персонале.

3. Какие из методов определения потребности в персонале применяются в известной вам организации?

Задание 4. Одним из разделов оперативного плана работы с персоналом организации является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация не сможет полностью покрыть потребность в персонале за счет внутренних ресурсов.

Постановка задачи: определить, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году, отметить преимущества и недостатки источников и определить конкретные потребности в персонале в плановом периоде для организации, где вы работаете или проходите практику.

Перечень практических заданий к экзамену

Задача 1

Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, ИСПОЛЬЗУЯ метод трудоемкости.

Показатели	Вид работы А	Вид работы Б
Трудоемкость изделия, ч		
изделие 1	0,8	0,5
изделие 2	0,3	0,4
Производственная программа, шт.		
изделие 1	1000	1000
изделие 2	1200	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
изделие 1	100	150
изделие 2	170	120

Планируемый процент выполнения норм, %	104	105
Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5	432,5

Задача 2

Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице, необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала, используя метод Розенкранца.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, ч
Расчет денежной наличности	500	1
Учет доходов-расходов предприятия	3000	0,5
Расчет сводного финансового баланса	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно контракту) - 1920 ч;

Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, - 1,3;

Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, - 1,12;

Коэффициент пересчета явочной численности в списочную -1,1.

Задача 3

Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность персонала по нормам обслуживания. Формула для расчета численности персонала и его последовательность приведены в методических указаниях к решению задачи.

Виды работ по обслуживанию агрегата	Время выполнения операции, ч	Количество операций за смену
Загрузка агрегата	0,02	60
Контроль рабочего процесса	0,08	120
Выгрузка агрегата	0,03	60

Количество агрегатов - 8.

Режим работы агрегатов - двухсменный.

Количество агрегатов, работающих в 1-ю смену, - 8.

Количество агрегатов, работающих во 2-ю смену, - 4.

Полезный фонд времени одного работника за смену - 7 ч.

Время на дополнительные операции по обслуживанию

	агрегата - 1,4 часа. Коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 1,15.
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя один теоретический вопрос и практическое задание (задача). Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенной задачи. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и задачи.

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практико-ориентированное задание. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Итоговая оценка выставляется с учетом способности студента обосновать свою точку зрения.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине **Кадровая статистика**

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>ОПК-2.1. Знает: методики сбора, обработки и анализа критических данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Знает: Предмет, метод и задачи статистики. Статистическая совокупность, единицы совокупности, и их признаки, статистический показатель. Статистическая закономерность и обобщающие статистические показатели. Абсолютные и относительные величины. Статистическое наблюдение, статистическая отчетность. Табличное и графическое представление статистических данных. Статистическая сводка, метод статистической группировки, ряды распределения. Средняя величина в статистике, её сущность и условия применения. Виды и формы средних. Система показателей вариации. Виды дисперсий. Правило сложения дисперсий. Ряды динамики, Аналитические показатели ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средние показатели в рядах динамики. Методы выявления сезонных колебаний. Индексы сезонности. Методы выявления основной тенденции развития уровней рядов динамики. Метод выборочного наблюдения, его сущность и преимущество. Виды выборки. Средняя и предельная ошибки выборки. Оценка существенности расхождения выборочных средних. Индексный метод в исследовании изменения сложного экономического явления. Взаимосвязь индексов. Агрегатный индекс как форма общего индекса. Средние арифметический и гармонический индексы. Индексы средних уровней качественных показателей. Индексы переменного, постоянного состава и структурных сдвигов. Корреляционная связь, ее особенности, методы выявления и оценки тесноты. Корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязей социально-экономических явлений, его сущность и этапы. Уравнение регрессии как форма аналитического выражения связи. Статистика трудовых ресурсов. Валовой внутренний продукт – важнейший показатель</p>

		<p>национальных счетов. Экономически активное население. Численность, состав, динамика занятого населения и безработных. Уровень экономической активности, занятости и безработицы. Состав национального богатства. Показатели объема, структуры и динамики национального богатства. Статистика основных фондов. Понятие о производительности труда. Статистика оборотных фондов. Показатели объема, структуры и использования оборотных фондов. Показатели численности и состава населения. Основные понятия и категории национального счетоводства. Статистические показатели объема, структуры и динамики доходов и расходов государственного бюджета. Понятие уровня жизни населения. Система показателей статистики уровня жизни населения. Статистика численности и состава персонала предприятия. Статистика рабочего времени. Баланс использования рабочего времени. Статистика оплаты труда. Показатели доходов, прибыли, рентабельности. Индексный метод анализа средней рентабельности. Коэффициенты ликвидности, покрытия, привлечения активов, показатели скорости оборачиваемости активов.</p>
	<p>ОПК-2.2. Умеет: выявлять проблемы в организации, выделять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию.</p>	<p>Умеет: Определять статистические совокупности, единицы совокупности, и их признаки, статистические показатели. Выражать статистические показатели в виде абсолютных и относительных величин. Таблично и графически представлять статистические данные. Строить статистические ряды распределения, и находить основные характеристики ряда распределения. Применять метод статистической группировки для анализа деятельности экономического субъекта. Находить средние величины. Находить показатели вариации. Рассчитывать дисперсии и на их основе коэффициент детерминации и эмпирическое корреляционное отношение. Строить ряды динамики, их графическое изображение. Находить аналитические показатели ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста, средние показатели в рядах динамики. Выявлять сезонные колебания. Применять индексы сезонности в анализе и прогнозировании экономических процессов. Определять основные тенденции развития уровней рядов динамики. Прогнозировать уровни</p>

		<p>динамических рядов в финансово-экономическом анализе. Применять метод выборочного наблюдения, оценивать существенности расхождения выборочных средних. Исчислять экономические индексы и применять их в анализе. Использовать корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязей социально-экономических явлений. Применять показатели статистики трудовых ресурсов, макро и микроэкономических расчетов в анализе.</p>
	<p>ОПК-2.3. Владеет: навыками визуализации данных и презентации решений задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Владеет: Основными категориями статистической науки: статистическая совокупность, единицы совокупности, и их признаки, статистический показатель. Навыками выражения статистических показателей в виде абсолютных и относительных величин. Табличным и графическим методом представления статистических данных. Методом статистических группировок. Системой показателей вариации. Аналитическими показателями ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средние показатели в рядах динамики. Методом выявления сезонных колебаний. Методом выявления основной тенденции развития уровней рядов динамики. Прогнозированием уровней динамических рядов в финансово-экономическом анализе. Методом выборочного наблюдения, оценкой существенности расхождения выборочных средних. Индексным методом в исследовании изменения сложного экономического явления за счет отдельных факторов. Корреляционно-регрессионным анализом взаимосвязей социально-экономических явлений. Методиками анализа показателей статистики трудовых ресурсов, макро и микроэкономических расчетов .</p>

2. Критерии оценивания

Зачет выставляется студенту в том случае, если он продемонстрировал всестороннее, систематическое и глубокое владение навыками интерпретации основных категорий статистики, методами анализа социально-экономических показателей, глубокое понимание сущности и значения статистикой информации при анализе экономических данных, умение применять методические разработки анализа экономических данных, применять методику сбора и обработки исходных статистических данных с целью установления взаимосвязи между явлениями; владеющий навыками интерпретации основных категорий статистики, способствующим качественному выполнению профессиональной деятельности.

Не зачет выставляется студенту в том случае, если он не продемонстрировал владение навыками интерпретации основных категорий статистики, не умеет понимать сущность и значение статистикой информации при анализе рядов, применять методические разработки анализа рядов, применять методику сбора и обработки исходных статистических данных с целью установления взаимосвязи между явлениями; не владеет навыками интерпретации основных категорий статистики, методами анализа социально-экономических показателей.

Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ОПК-2.1. Знает: Знает: Предмет, метод и задачи статистики. Статистическая совокупность, единицы совокупности, и их признаки, статистический показатель. Статистическая закономерность и обобщающие статистические показатели. Абсолютные и относительные величины. Статистическое наблюдение, статистическая отчетность. Табличное и графическое</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, метод и задачи статистики. 2. Основные понятия статистической науки: статистическая совокупность, единицы совокупности, и их признаки, статистический показатель. 3. Статистическая закономерность и обобщающие статистические показатели. Система показателей. 4. Выражение статистических показателей в виде абсолютных и относительных величин. Их измерители. Основные виды относительных величин. 5. Статистическое - наблюдение, его организационные формы, виды и способы. Программно-методологические и организационные вопросы сбора информации. 6. Статистическая отчетность как форма организации сбора данных, присущая государственной статистике. 7. Табличное и графическое представление статистических данных. 8. Статистическая сводка, её содержание и задачи, роль в обобщении финансово-экономической информации

<p>представление статистических данных. Статистическая сводка, метод статистической группировки, ряды распределения. Средняя величина в статистике, её сущность и условия применения. Виды и формы средних. Система показателей вариации. Виды дисперсий. Правило сложения дисперсий. Ряды динамики, Аналитические показатели ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средние показатели в рядах динамики. Методы выявления сезонных колебаний. Индексы сезонности. Методы выявления основной тенденции развития уровней рядов динамики. Метод выборочного наблюдения, его сущность и преимущество. Виды выборки. Средняя и прдельная ошибки выборки. Оценка существенности расхождения выборочных средних. Индексный метод в исследовании изменения сложного экономического явления. Взаимосвязь индексов. Агрегатный индекс как форма общего индекса. Средние арифметический и гармонический индексы. Индексы средних уровней качественных показателей. Индексы переменного, постоянного состава и структурных сдвигов. Корреляционная связь, ее особенности, методы выявления и оценки тесноты. Корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязей социально-</p>	<p>предприятия.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Метод статистической группировки, его задачи. Виды группировок, их применение в анализе финансово-экономической деятельности предприятия. 10. Статистические ряды распределения, их виды. Основные характеристики ряда распределения, их роль в анализе структуры совокупности. 11. Средняя величина в статистике, её сущность и условия применения. Виды и формы средних. 12. Понятие о вариации признака в совокупности. Система показателей вариации. Её применение в анализе финансово-экономической деятельности предприятия. 13. Виды дисперсий. Правило сложения дисперсий. Расчет на его основе коэффициента детерминации и эмпирического корреляционного отношения. Их практическое использование. 14. Ряды динамики, их виды и особенности, графическое изображение. Правила построения динамических рядов. Сопоставимость уровней рядов динамики. 15. Аналитические показатели ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средние показатели в рядах динамики. Коэффициенты опережения (отставания) рядов динамики. 16. Методы выявления сезонных колебаний. Индексы сезонности. Их применение в анализе и прогнозировании экономических процессов. 17. Методы выявления основной тенденции развития уровней рядов динамики. Прогнозирование уровней динамических рядов в финансово-экономическом анализе. 18. Метод выборочного наблюдения, его сущность и преимущество. Виды выборки. Определение необходимой численности выборки. Особенности малых выборок. 19. Средняя и прдельная ошибки выборки. Методика их расчета для средней и доли. Оценка существенности расхождения выборочных средних. 20. Понятие об экономических индексах, сфера их применения. Классификация индексов. Индивидуальные индексы, их взаимосвязи. 21. Индексный метод в исследовании изменения сложного экономического явления за счет отдельных факторов. Взаимосвязь индексов. 22. Агрегатный индекс как форма общего индекса. Выбор весов при построении общих индексов. Индексы цен Г. Пааше и Э. Ласпейреса, их практическое примечание Понятие уровня инфляции. Статистические методы анализа уровня инфляции. Влияние инфляции на уровень и динамику цен. 23. Преобразование агрегатных индексов в средние. Средние арифметический и гармонический индексы. Их применение в изучении динамики цен и физического объема производства. 24. Индексы средних уровней качественных показателей. Индексы переменного, постоянного состава и структурных сдвигов. Определение абсолютных приростов (снижения) средних уровней за счет отдельных факторов.
---	---

<p>экономических явлений, его сущность и этапы. Уравнение регрессии как форма аналитического выражения связи. Статистика трудовых ресурсов. Валовой внутренний продукт – важнейший показатель национальных счетов. Экономически активное население. Численность, состав, динамика занятого населения и безработных. Уровень экономической активности, занятости и безработицы. Состав национального богатства. Показатели объема, структуры и динамики национального богатства. Статистика основных фондов. Понятие о производительности труда. Статистика оборотных фондов. Показатели объема, структуры и использования оборотных фондов. Показатели численности и состава населения. Основные понятия и категории национального счетоводства. Статистические показатели объема, структуры и динамики доходов и расходов государственного бюджета. Понятие уровня жизни населения. Система показателей статистики уровня жизни населения. Статистика численности и состава персонала предприятия. Статистика рабочего времени. Баланс использования рабочего времени. Статистика оплаты труда. Показатели доходов, прибыли, рентабельности. Индексный метод анализа средней рентабельности. Коэффициенты ликвидности, покрытия, привлечения активов,</p>	<p>25. Статистика цен: источники информации. Анализ динамики средних уровней цен однородных товаров: индексы переменного состава, фиксированного (постоянного) состава, структурных сдвигов.</p> <p>26. Виды и формы взаимосвязей социально-экономических явлений. Корреляционная связь, ее особенности, методы выявления и оценки тесноты.</p> <p>27. Корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязей социально-экономических явлений, его сущность и этапы. Уравнение регрессии как форма аналитического выражения связи.</p> <p>28. Методика построения однофакторной регрессионной модели корреляционной связи. Анализ качества модели.</p> <p>29. Статистика трудовых ресурсов. Состав трудовых ресурсов. Методы определения численности трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов.</p> <p>30. Валовой внутренний продукт – важнейший показатель национальных счетов. Методы расчета ВВП на стадии производства, образования доходов и конечного использования.</p> <p>31. Экономически активное население. Численность, состав, динамика занятого населения и безработных. Уровень экономической активности, занятости и безработицы.</p> <p>32. Национальное богатство – категория СНС. Состав национального богатства. Показатели объема, структуры и динамики национального богатства.</p> <p>33. Статистика основных фондов. Виды оценки и переоценки основных фондов. Показатели состояния, движения и эффективности использования основных фондов.</p> <p>34. Понятие о производительности труда. Прямой и обратный показатели уровня производительности труда. Определение влияния изменения производительности труда на изменение объема продукции (работ, услуг).</p> <p>35. Инвестиции в развитие экономики, их виды и роль в воспроизводстве основных фондов. Показатели объема, структуры и динамики инвестиций.</p> <p>36. Статистика оборотных фондов. Показатели объема, структуры и использования оборотных фондов.</p> <p>37. Задачи статистики населения. Показатели численности и состава населения. Методы их расчета.</p> <p>38. Система национальных счетов – макростатистическая модель рыночной экономики. Основные понятия и категории национального счетоводства. Общие принципы построения системы национальных счетов.</p> <p>39. Система показателей статистики рынка труда. Статистика спроса и предложения на рабочую силу. Стоимость и цена рабочей силы.</p> <p>40. Понятие и задачи статистики государственного бюджета. Статистические показатели объема, структуры и динамики доходов и расходов государственного бюджета.</p> <p>41. Понятие уровня жизни населения. Система показателей статистики уровня жизни населения.</p>
--	--

показатели скорости оборачиваемости активов.	<p>42. Статистика численности и состава персонала предприятия. Методы расчета среднесписочной численности работников.</p> <p>43. Статистика рабочего времени. Учет рабочего времени в человеко-днях и человеко-часах. Баланс использования рабочего времени.</p> <p>44. Статистика оплаты труда. Фонд заработной платы, его состав. Средняя часовая, средняя месячная (годовая) заработная плата.</p> <p>45. Индексный метод изучения динамики среднего уровня оплаты труда.</p> <p>46. Понятие себестоимости продукции (работ, услуг). Себестоимость произведенной продукции(общая величина затрат), себестоимость единицы продукции, средняя себестоимость. Показатель затрат на рубль продукции.</p> <p>47. Задачи и система показателей статистики финансов предприятий и организаций. Показатели доходов, прибыли, рентабельности.</p> <p>48. Индексный метод анализа средней рентабельности.</p> <p>49. Показатели финансовой устойчивости предприятия (организации). Коэффициенты ликвидности, покрытия, привлечения активов, показатели скорости оборачиваемости активов.</p> <p>50. Методы расчета изменения выпуска продукции в результате изменения объема основных фондов и фондоотдачи.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности								
<p>ОПК-2.2. Умеет: Определять статистические совокупности, единицы совокупности, и их признаки, статистические показатели. Выражать статистические показатели в виде абсолютных и относительных величин. Таблично и графически представлять статистические</p>	<p style="text-align: center;">Задача 1.</p> <p>Списочная численность работников организации в 2020 г. составила: на 1 января – 430 человек; на 1 марта – 470; на 1 июня – 420; на 1 сентября – 430 человек; а на 1 января 2021 года – 450. Вычислите среднегодовую численность работников организаций за 2020 год.</p> <p style="text-align: center;">Задача 2.</p> <p>По трем предприятиям, вырабатывающим один и тот же вид изделий, известны следующие данные за отчетный месяц:</p> <table border="1" data-bbox="464 1823 1481 2024"> <thead> <tr> <th>Предприятие</th> <th>Число рабочих</th> <th>Выработка на одного рабочего, шт.</th> <th>Себестоимость единицы продукции, тыс. руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">200</td> <td style="text-align: center;">500</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> </tbody> </table>	Предприятие	Число рабочих	Выработка на одного рабочего, шт.	Себестоимость единицы продукции, тыс. руб.	1	200	500	6
Предприятие	Число рабочих	Выработка на одного рабочего, шт.	Себестоимость единицы продукции, тыс. руб.						
1	200	500	6						

данные. Строить статистические ряды распределения, и находить основные характеристики ряда распределения. Применять метод статистической группировки для анализа деятельности экономического субъекта. Находить средние величины. Находить показатели вариации. Рассчитывать дисперсии и на их основе коэффициент детерминации и эмпирическое корреляционное отношение. Строить ряды динамики, их графическое изображение. Находить аналитические показатели ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста, средние показатели в рядах динамики. Выявлять сезонные колебания. Применять индексы сезонности в анализе и прогнозировании экономических процессов. Определять	2	300	700	5																																							
	3	500	800	4																																							
<p>Рассчитать: среднее число рабочих на одно предприятие; среднюю выработку на одного рабочего; среднюю себестоимость единицы продукции. Какие виды средних были применены?</p> <p style="text-align: center;">Задача 3.</p> <p>В 20XX г. распределение населения РФ по величине среднедушевого месячного дохода характеризовалось следующими данными:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Среднедушевой денежный доход в месяц, тыс. руб.</th> <th>Численность населения, % к итогу</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До 5</td> <td>15,8</td> </tr> <tr> <td>5-10</td> <td>29,0</td> </tr> <tr> <td>10-15</td> <td>20,1</td> </tr> <tr> <td>15-20</td> <td>12,4</td> </tr> <tr> <td>20-25</td> <td>6,2</td> </tr> <tr> <td>25-30</td> <td>6,2</td> </tr> <tr> <td>30-35</td> <td>5,15</td> </tr> <tr> <td>св. 35</td> <td>5,15</td> </tr> <tr> <td></td> <td>100,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определить: 1) среднедушевой доход в форме среднего арифметического, модального, медианного; 2) среднее квадратическое отклонение и коэффициент вариации; Проанализировать полученные результаты и сделать выводы.</p> <p style="text-align: center;">Задача 4.</p> <p>Имеются следующие данные о среднесписочной численности работников и затратах на рабочую силу в расчете на одного работника:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">№ организации и п/п</th> <th colspan="2">Среднесписочная численность работников, чел</th> <th colspan="2">Затраты на рабочую силу в расчете на одного работника, тыс. руб.</th> </tr> <tr> <th>Базисный период</th> <th>Отчетный период</th> <th>Базисный период</th> <th>Отчетный период</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>140</td> <td>150</td> <td>46</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>170</td> <td>160</td> <td>44</td> <td>42</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите: 1. Общие затраты на рабочую силу по каждому предприятию и в</p>					Среднедушевой денежный доход в месяц, тыс. руб.	Численность населения, % к итогу	До 5	15,8	5-10	29,0	10-15	20,1	15-20	12,4	20-25	6,2	25-30	6,2	30-35	5,15	св. 35	5,15		100,00	№ организации и п/п	Среднесписочная численность работников, чел		Затраты на рабочую силу в расчете на одного работника, тыс. руб.		Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период	1	140	150	46	50	2	170	160	44	42
Среднедушевой денежный доход в месяц, тыс. руб.	Численность населения, % к итогу																																										
До 5	15,8																																										
5-10	29,0																																										
10-15	20,1																																										
15-20	12,4																																										
20-25	6,2																																										
25-30	6,2																																										
30-35	5,15																																										
св. 35	5,15																																										
	100,00																																										
№ организации и п/п	Среднесписочная численность работников, чел		Затраты на рабочую силу в расчете на одного работника, тыс. руб.																																								
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период																																							
1	140	150	46	50																																							
2	170	160	44	42																																							

основные тенденции развития уровней рядов динамики. Прогнозировать уровни динамических рядов в финансово-экономическом анализе. Применять метод выборочного наблюдения, оценивать существенности расхождения выборочных средних. Исчислять экономические индексы и применять их в анализе. Использовать корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязей социально-экономических явлений. Применять показатели статистики трудовых ресурсов, макро и микроэкономических расчетов в анализе.

Владеет: Основными категориями статистической науки: статистическая совокупность, единицы совокупности, и их признаки, статистический показатель. Навыками выражения статистических показателей в виде абсолютных и

целом по двум предприятиям в каждом периоде.
Результаты расчетов представьте в табличном виде.

2. Абсолютное и относительное изменение общих затрат на рабочую силу в отчетном периоде по сравнению с базисным по двум предприятиям вместе и вследствие изменения:
- среднесписочной численности работников,
 - затрат на рабочую силу в расчете на одного работника
- Сделайте выводы.

Задача 5.

Для характеристики уровня жизни населения района, проведена 5%-ая пропорциональная типическая выборка с механическим отбором семей, в результате которой получены следующие показатели:

Население	Обследовано, человек	Удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума, %
Городских поселений	500	25
Сельской местности	150	17

С вероятностью 0,954 определите границы, в которых находится доля населения с доходами ниже прожиточного минимума по району.

Задача 6.

Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости (на конец года) в N области характеризуется данными:

Годы	Общая численность безработных, тыс. чел.
2016	43,0
2017	29,4
2018	38,1
2019	51,6
2020	48,3

По ряду динамики определите за 2016-2020 г.:

- Среднегодовую численность безработного населения;
- Базисные темпы динамики;
- Среднегодовой темп динамики; Сделайте выводы.

относительных величин. Табличным и графическим методом представления статистических данных. Методом статистических группировок. Системой показателей вариации. Аналитическими показателями ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средние показатели в рядах динамики. Методом выявления сезонных колебаний. Методом выявления основной тенденции развития уровней рядов динамики. Прогнозированием уровней динамических рядов в финансово-экономическом анализе. Методом выборочного наблюдения, оценкой существенности и расхождения выборочных средних.

Задача 7.

Имеются следующие данные по региону, тыс. чел.:

Среднегодовая численность занятых в материальном производстве750

Численность занятых в сфере услуг:

на начало года.....380

на конец года.....396

Среднегодовая численность безработных.....24

Среднегодовая общая численность населения.....1500

Определите:

- 1).Среднегодовую численность активного населения;
- 2).Коэффициент экономически активного населения;
- 3).Коэффициенты занятости и безработицы для экономически активного населения.

Сделайте выводы.

Задача 8.

Имеются следующие данные по организации, чел.:

Численность работников:

На начало года.....980

На конец года.....992

Число принятых работников.....106

Число уволенных работников.....94

В том числе:

по причинам производственного, общегосударственного, демографического характера.....82

выбывших по личным причинам, а также в связи с нарушением дисциплины и профессиональной непригодностью.....12

Определите:

Коэффициенты:

- Оборота по приему;
- Оборота по выбытию;
- Необходимого оборота;
- Излишнего оборота;
- Замещения;
- Постоянства кадров

Задача 9.

Динамика численности персонала в организации характеризуется следующими данными:

Годы	Среднегодовая численность
1	1590
2	1620
3	1870

Индексным методом в исследовании изменения сложного экономического явления за счет отдельных факторов. Корреляционные-регрессионным анализом взаимосвязей социально-экономических явлений. Методиками анализа показателей статистики трудовых ресурсов, макро и микроэкономических расчетов	4		1850																				
	5		1900																				
	6		1925																				
	7		1970																				
	8		1985																				
	<p>Определите:</p> <ol style="list-style-type: none"> Показатели анализа ряда динамики: абсолютный прирост (базисный и цепной), темпы роста и прироста (базисные и цепные), абсолютное содержание одного процента прироста среднегодовой численности персонала. Результаты расчетов представьте в табличном виде. Средние показатели анализа ряда динамики: средний уровень ряда, средний абсолютный прирост, средний темп роста и прироста среднегодовой численности персонала. Осуществите прогноз численности на 9 и 10 годы, используя показатель среднегодового темпа роста среднегодовой численности персонала. <p>Сделайте выводы.</p> <p style="text-align: center;">Задача 10.</p> <p style="text-align: center;">Имеются следующие данные по двум организациям:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">№ организации п/п</th> <th colspan="2">Базисный период</th> <th colspan="2">Отчетный период</th> </tr> <tr> <th>Средняя заработная плата, руб.</th> <th>Среднесписочная численность работников, чел.</th> <th>Средняя заработная плата, руб.</th> <th>Фонд заработной платы, тыс. руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>34000</td> <td>100</td> <td>36000</td> <td>4320,0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>35000</td> <td>100</td> <td>35800</td> <td>2864,0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите:</p> <ol style="list-style-type: none"> Индексы динамики средней заработной платы по каждой организации. Результаты расчетов представьте в табличном виде. По двум организациям вместе: <ul style="list-style-type: none"> индексы средней заработной платы переменного, постоянного состава, структурных сдвигов; абсолютное изменение средней заработной платы в целом и за счет отдельных факторов; <p>Сделайте выводы.</p>				№ организации п/п	Базисный период		Отчетный период		Средняя заработная плата, руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Средняя заработная плата, руб.	Фонд заработной платы, тыс. руб.	1	34000	100	36000	4320,0	2	35000	100	35800	2864,0
№ организации п/п	Базисный период		Отчетный период																				
	Средняя заработная плата, руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Средняя заработная плата, руб.	Фонд заработной платы, тыс. руб.																			
1	34000	100	36000	4320,0																			
2	35000	100	35800	2864,0																			

Задача 11.

Имеются следующие данные о приеме персонала в агрофирму:

Месяц	ГОДЫ		
	1	2	3
январь	27	29	34
февраль	29	34	36
март	36	37	41
апрель	33	35	37
май	42	44	46
июнь	70	80	84
июль	90	93	96
август	117	123	126
сентябрь	142	146	150
октябрь	54	58	62
ноябрь	31	33	35
декабрь	16	20	24

Определите:

1. Индексы сезонности;
 2. Постройте график сезонной волны, сделайте выводы.
- Промежуточные расчеты представьте в табличном виде.

Задача 12.

Имеются следующие данные:

Изделие	Доля стоимости отдельных изделий в общей стоимости базисного периода	Индивидуальные индексы физического объема продукции, %
Б	0,325	108
В	0,675	120
	1,000	

Определите:
Общий индекс физического объема продукции.

Общий индекс цены, если стоимость произведенной продукции отчетного периода по сравнению с базисным увеличилась на 20%.

Задача 13.

Имеются следующие данные по предприятию:

Изделие	Удельный вес затрат на производство изделий в июле, %	Изменение себестоимости изделий в июле по сравнению с июнем, %
1	55	+3,8
2	45	без изменения

Определить:

1. Среднее изменение себестоимости по всем изделиям в июле по сравнению с июнем;
2. Как изменился физический объем продукции, если денежные затраты на производство выросли на 5,0%.

Задача 14.

Фирма реализует производимый ею товар «А» на нескольких рынках. Как изменилась средняя цена товара «А» за квартал, если индекс цен фиксированного состава за квартал составил 108,2%, а индекс структурных сдвигов показал, что за счет структурных сдвигов (изменения доли продаж на отдельных рынках) средняя цена на продукт «А» выросла на 1,8%.

Задача 15.

Распределение муниципальных районов Курской области по коэффициентам рождаемости в 2020г

№ группы	Группы районов по коэффициенту рождаемости, ‰	Число районов, f_j
1	2	3
1	7,300-9,625	5
2	9,625-11,950	18
3	11,950-14,275	3
4	14,275-16,600	2
	Итого	28

По данным представленным в таблице определить структурные средние – модальный и медианный коэффициенты рождаемости, сделать выводы.

Задача 16.

Распределение муниципальных районов Курской области по коэффициентам рождаемости в 2020г

№ группы	Группы районов по коэффициенту рождаемости, ‰	Число районов, f_j
1	2	3
1	7,300-9,625	5
2	9,625-11,950	18
3	11,950-14,275	3
4	14,275-16,600	2
	Итого	28

По данным представленным в таблице рассчитать характеристики ряда распределения – среднюю, дисперсию и коэффициент вариации, сделать выводы.

Задача 17

Для определения среднего числа вновь созданных рабочих мест в регионах методом случайной бесповторной 50%-й выборки было отобрано 50 инвестиционных программ. В результате установили, что среднее число вновь созданных рабочих мест составляет 600, причем 150 из них – в электроэнергетике, при этом дисперсия составила 144. Определить с вероятностью 0,683 пределы, в которых находится среднее число вновь созданных рабочих мест и долю вновь созданных рабочих мест в электроэнергетике для генеральной совокупности инвестиционных программ.

Задача 18.

Имеются следующие данные о месячной заработной плате рабочих бригады (тыс. руб.):

12,3; 16,5; 11,2; 14,0; 12,4; 10,5; 12,6; 14,7; 13,1; 17,4;
11,9; 14,9; 13,4; 13,8; 10,0; 13,9; 18,0; 15,4; 13,7; 15,6.

Постройте ряд распределения рабочих по размеру заработной платы, образовав четыре группы с равными интервалами. Найдите средний уровень заработной платы в бригаде и установите его типичность.

Задача 19.

Эффективность работы предприятий фирмы за отчетный год характеризуется показателями:

Предприятия	Балансовая прибыль, тыс. руб.	Общая рентабельность, %
1	400	20

2	600	25
3	700	30

Определить общую рентабельность фирмы.

Задача 20.

Имеются данные о себестоимости и затратах на производство продукции по трем агрофирмам района за отчетный год.

Агрофирма № п/п	Себестоимость продукции, руб./центнер	Затраты на производство продукции, тыс. руб.
1.	380	273,6
2.	420	258,3
3.	310	291,4

Определить среднюю себестоимость одного центнера продукции по трем агрофирмам.

Задача 21.

Методом случайной бесповторной выборки обследовали производительность труда 50 рабочих, что составляет 10% численности персонала предприятия. Получены следующие данные.

Дневная выработка одного рабочего, тыс. руб.	до 10	10—12	12—14	свыше 14
Количество рабочих	10	20	15	5

Определите:

- среднюю дневную выработку одного рабочего;
- предельную ошибку выборки при вероятности 0,997.
- границы средневыводной выработки по предприятию.

Задача 22.

На предприятии 4000 рабочих. В порядке случайной бесповторной выборки обследовано 850 человек и установлено, что 800 из них выполняют и перевыполняют дневную норму выработки. На основании этих данных определите:

- удельный вес рабочих, выполняющих и перевыполняющих дневную норму выработки в выборочной совокупности;
- предельную ошибку удельного веса рабочих выполняющих и перевыполняющих дневную норму выработки при значении вероятности 0,954;
- границы, в которых находится доля рабочих выполняющих и перевыполняющих дневную норму выработки по всему предприятию.

Задача 23.

Для изучения трудовой деятельности лиц пенсионного возраста в районе проведена 2%-ная типичная выборка с механическим отбором в каждой группе. В результате обследования получены следующие сводные данные:

Социальные группы	Обследовано пенсионеров, чел.	Доля работающих пенсионеров (%)
Рабочие	600	20
Служащие	400	30
	1000	

С вероятностью 0,954 определите границы (пределы), в которых находится доля работающих пенсионеров в районе.

Задача 24.

Численность экономически активного населения региона по данным выборочного обследования по проблемам занятости на конец года составляет:

Годы	Численность экономически активного населения, тыс. чел.
1	592
2	600
3	599
4	588
5	578

По ряду динамики определите за 2-5.г.:
 Среднегодовую численность экономически активного населения;
 Базисные темпы динамики;
 Среднегодовой темп динамики

Задача 25.

Имеются следующие данные по организации:

дата	Численность персонала, чел.
01.01	130
01.03	135
01.06	134
01.09	132
01.12	131
01.01. след. года	135

Определите среднегодовую численность персонала по формулам:

1) средней арифметической простой;

- 2) средней арифметической взвешенной;
- 3) средней хронологической.

Сделайте выводы об обоснованности применения того или иного вида средней величины.

Задача 26.

Имеются следующие данные по двум организациям:

Организация	Базисный период		Отчетный период	
	Средняя заработная плата, руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Средняя заработная плата руб.	Фонд заработной платы, тыс. руб.
№1	38000	100	39500	4740,0
№2	34500	100	35200	2816,0

Определите:

1. Индексы динамики средней заработной платы по каждой организации.
2. По двум организациям вместе:
 - индексы средней заработной платы переменного, постоянного состава и структурного сдвигов;
 - абсолютное изменение средней заработной платы в целом и за счет отдельных факторов;
 - абсолютное изменение фонда заработной платы вследствие изменения среднесписочной численности работников, средней заработной платы и двух факторов вместе.

Расчеты представьте в табличном виде.

Сделайте выводы.

Задача 27.

Имеются следующие данные по двум организациям за периоды:

Предприятие	Выпуск продукции, тыс. руб.		Среднесписочная численность рабочих, чел.	
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
№ 1	7900	8100	110	105
№ 2	5700	6200	95	95

Определите:

1. По каждому предприятию уровни и динамику производительности труда.
Результаты расчетов представьте в табличном виде.
2. По двум предприятиям вместе:
 - индексы производительности труда (переменного,

- постоянного состава, структурных сдвигов);
- абсолютные изменения средней производительности труда за счет отдельных факторов.

Задача 28.

Имеются следующие данные по фирме об использовании рабочего времени за год (365 дней), чел.-дн.:

- отработано рабочими.....	52780
- целодневные простои.....	650
- неявки на работу: в том числе:	
очередные ежегодные отпуска.....	9800
отпуска по учебе.....	150
отпуска по беременности и родам.....	360
по болезни.....	1800
прочие неявки по причинам, предусмотренным законом.....	390
с разрешения администрации.....	820
прогулы.....	160
праздничные и выходные дни.....	24480

По приведенным данным:

1. Составьте баланс использования рабочего времени.
2. Рассчитайте показатели структуры максимально возможного фонда времени (расчет представьте в табличном виде).
3. Определите экономический эффект, который можно получить в виде дополнительного выпуска продукции при условии ликвидации потерь рабочего времени, считая, что средняя дневная выработка составит 26 тыс. руб.

Задача 29.

Имеются следующие данные о количестве произведенной рабочими цеха за смену продукции (в штуках):

10 14 12 15 11 16 14 19 23 13 19 16 19 15 25 21
22

1. Постройте ряд распределения рабочих по количеству произведенной продукции, образовав три группы с равными интервалами. Изобразите ряд графически.
2. По данным ряда распределения определите: а) среднюю выработку продукции (количество произведенной продукции на одного рабочего); б) коэффициент вариации выработки продукции.

Задача 30.

Исследуйте зависимость роста производительности труда от роста фондовооруженности (прирост в %)

Производительность труда	2	4	7	8	6
--------------------------	---	---	---	---	---

	Фондовооруженность	5	7	9	10	8
<p>Представьте на графике эмпирическую и теоретическую зависимости и сделайте выводы.</p>						

3. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и одну задачу.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в письменном виде. Преподавателю разрешается задавать дополнительные и уточняющие вопросы.

Оценка выставляется с учетом критериев оценивания.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Кадровые риски и их оценка»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по адаптации, стажировке персонала	ПК-3.1. Знает цели, задачи и особенности осуществления мероприятий по адаптации, стажировке персонала	Знает понятие, сущность и содержание риск-менеджмента виды и способы выявления кадровых рисков методы оценки и мониторинга кадровых рисков с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
	ПК-3.2. Умеет определять группы персонала для стажировки и адаптации, согласовывать мероприятия адаптации и стажировки с возможностями производства	Умеет диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организациях с позиций проецируемых рисков и требований информационной безопасности, управлять основными видами рисков при подборе, отборе, найме, развитии и увольнении работников; осуществлять мероприятия по адаптации, стажировке персонала
	ПК-3.3. Владеет навыками подготовки предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала	Владеет методами оценки социальных и производственных рисков, навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками и обосновывать выбор на основе критериев

		социально-экономической эффективности навыками оценки кадровых рисков с учетом требований информационной безопасности и защищенности персональных данных
--	--	--

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает понятие, сущность и содержание риск-менеджмента виды и способы выявления кадровых рисков методы оценки и мониторинга кадровых рисков с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, умеет диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организациях с позиций проецируемых рисков и требований информационной безопасности, управлять основными видами рисков при подборе, отборе, найме, развитии и увольнении работников; осуществлять мероприятия по адаптации, стажировке персонала, владеет методами оценки социальных и производственных рисков, навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками и обосновывать выбор на основе критериев социально-экономической эффективности навыками оценки кадровых рисков с учетом требований информационной безопасности и защищенности персональных данных.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятие, сущность и содержание риск-менеджмента виды и способы выявления кадровых рисков методы оценки и мониторинга кадровых рисков с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, умеет диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организациях с позиций проецируемых рисков и требований информационной безопасности, управлять основными видами рисков при подборе, отборе, найме, развитии и увольнении работников; осуществлять мероприятия по адаптации, стажировке персонала, владеет методами оценки социальных и производственных рисков, навыками разработки вариантов управленческих решений в сфере управления кадровыми рисками и обосновывать выбор на основе критериев социально-экономической эффективности навыками оценки кадровых рисков с учетом требований информационной безопасности и защищенности персональных данных.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-3.1. Знает цели, задачи и особенности осуществления мероприятий по адаптации, стажировке персонала	<ol style="list-style-type: none">1. Математические предпосылки зарождения теории риска.2. Базовые принципы классических и неклассических подходов к понятию «риска».3. Основы социологической теории риска.4. Современное развитие теорий риска (концепция Л.Н. Тэпмана, модель Расмуссена, «теории домино», «теории патогенов» Дж. Ризона).5. Основные функции риска.6. Модели рисков человеческого фактора.7. Понятие «кадровые риски».8. Классификации кадровых рисков и их характеристики.9. Причины возникновения кадровых рисков.10. Кадровая безопасность.11. Прием формирования модели нарушителя для нейтрализации кадровых рисков.12. Риски в системе управления персоналом.13. Факторы кадровых рисков.14. Физиологические и психологические особенности человека как источника риска. Влияние возраста сотрудников на профессиональную деятельность.15. Риски нарушения законодательства.16. Риски опасных действий человека.17. Ошибки и области рисков при подборе персонала.18. Критерии методик диагностики при подборе персонала.19. Способы получения данных о потенциальном работнике.20. Сущность «комплексного подхода» к подбору персонала.21. Риски при адаптации новых сотрудников.22. Распространенные ошибки при аттестации персонала и способы снижения их риска.23. Рисками при увольнении персонала. Пути их предотвращения.24. Риски развития и обучения персонала.25. Мониторинг и учет кадровых рисков.26. Методы воздействия на кадровые риски.27. Экспресс-тестирование устойчивости организации кадровым рискам.28. Процессы системы управления кадровыми рисками.29. Понятие информационной безопасности.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-3.2. Умеет определять группы персонала для стажировки и адаптации, согласовывать мероприятия адаптации и стажировки с возможностями производства</p> <p>ПК-3.3. Владеет навыками подготовки предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала</p>	<p align="center">Задание 1</p> <p>Люди оказываются в состоянии беспокойства, когда у них появляются желания, которые пока не могут быть удовлетворены имеющимися возможностями. Они ощущают побуждение к действию, но одновременно – и препятствие, мешающее его исполнению. Как следствие, люди испытывают дискомфорт, неуверенность, им постоянно кажется, что что-то не так. Это внутреннее напряжение часто проявляется в суетливости, не скоординированной деятельности. Точно так же и в приложении к проблемам ведения хозяйственной, экономической деятельности в России в последние годы. И эти проявления беспокойства можно объяснить достаточно определенно: время, когда сравнительно легко и быстро можно было сделать большие деньги, минуло. На рынке товаров и услуг постепенно становится тесно. И теперь уже приходится бороться за каждый процент прибыли [2].</p> <p align="center">Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Существует ли связь между внутренним напряжением, возникающим у человека в состоянии беспокойства, и его поступками? 2. Какие виды рисков преобладали в российской экономике в 1990-е гг.? 3. Какие риски преобладают в российской экономике сегодня и как они влияют на ведение предпринимательской деятельности? <p align="center">Задание 2</p> <p>Любой бизнес – дело рискованное. Риск – вероятность возникновения убытков или неполучения доходов по сравнению с прогнозируемым вариантом. Усиление риска, по сути, – обратная сторона свободы предпринимательства, своеобразная плата за нее. По мере развития рыночных отношений в нашей стране усиливается конкуренция. Чтобы выжить в данных условиях, нужно решаться на внедрение технических новшеств и смелые, нетривиальные поступки, это усиливает риск. Приходится смириться с неизбежностью риска и научиться прогнозировать события, оценивать риск, не пере-ходить за допустимые его пределы. Выделяют следующие основные виды предпринимательского риска. Производственный риск связан с выпуском продукции, товаров, с осуществлением любых видов услуг и производственной деятельности. Наиболее важные причины производственного риска – возможное снижение предполагаемых объемов производства, рост</p>

	<p>материальных или других затрат, уплата завышенных отчислений и налогов и т. д. Коммерческий риск возникает в процессе реализации товаров, произведенных или закупленных предпринимателем. Причины коммерческого риска – снижение объема реализации вследствие изменения конъюнктуры или других обстоятельств, повышение закупочной цены товаров, непредвиденное снижение объема закупок, потери товара в процессе обращения, повышение издержек обращения. Финансовый риск возникает в сфере взаимодействия предприятия с банками и другими финансовыми институтами. Он измеряется соотношением заемных средств к собственным: чем выше это соотношение, тем в большей степени предприятие зависит от кредиторов и тем выше финансовый риск, так как прекращение кредитования или ужесточение условий кредита может повлечь за собой остановку производства из-за отсутствия сырья, материалов и т. д.</p> <p style="text-align: center;">Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие виды рисков преобладают в предпринимательской деятельности? 2. Каким образом вышеприведенные риски зависят от сферы деятельности организации? 3. Можно ли минимизировать риски за счет выбора определенного бизнеса? Приведите примеры.
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме.

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Приложение
к рабочей программе дисциплины
«Корпоративная социальная ответственность»

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»**

***1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины
(модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и
планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или
практики***

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1. Знает основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации	Знает основные концепции корпоративной социальной ответственности, их значимость при создании и развитии новых направлений деятельности организации; методику анализа корпоративной социальной ответственности, значение социального партнерства при ведении бизнеса; приоритеты социальной политики предприятия, с учетом оценки новых рыночных возможностей
	ОПК-4.2. Умеет выявлять и оценивать возможности бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций	Умеет оценивать эффективность корпоративных социальных программ, их значимость в развитии новых направлений деятельности организации; формулировать корпоративную социальную цель миссию, программу; применять на практике основные теоретические положения корпоративной социальной ответственности
	ОПК-4.3. Владеет профессиональными навыками разработки бизнес-планов создания новых направлений деятельности и организаций	Владеет навыками построения и проектирования программ корпоративной социальной ответственности; навыками реализации программ

		социальной ответственности организации; навыками анализа и проектирования социально ориентированных коммуникаций, с учетом новых рыночных возможностей организации
--	--	--

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает общие подходы к реализации и разработке корпоративных социальных программ, анализ рыночных и специфических рисков, типы и виды корпоративных социальных программ, международные стандарты ИСО. Умеет осуществлять диагностику корпоративных социальных программ, с учетом разного рода рисков, организовывать работу основных и вспомогательных подразделений, направленных на развитие корпоративной социальной ответственности. Владеет навыками разработки рекомендаций по совершенствованию корпоративной социальной ответственности, навыками определения взаимосвязи корпоративной социальной ответственности при формулировании цели, миссии и стратегии организации.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает общие подходы к реализации и разработке корпоративных социальных программ, анализ рыночных и специфических рисков, типы и виды корпоративных социальных программ, международные стандарты ИСО. Не умеет осуществлять диагностику корпоративных социальных программ, с учетом разного рода рисков, организовывать работу основных и вспомогательных подразделений, направленных на развитие корпоративной социальной ответственности. Не владеет навыками разработки рекомендаций по совершенствованию корпоративной социальной ответственности, навыками определения взаимосвязи корпоративной социальной ответственности при формулировании цели, миссии и стратегии организации.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-4.1. Знает основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней	1. Зарождение системы корпоративной социальной ответственности 2. Современная концепция корпоративной социальной ответственности 3. КСО и социально-трудовые отношения

<p>среде организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Стандартизация КСО 5. Общественные ожидания 6. Макроэкономические факторы внедрения КСО 7. Социальная сфера, Занятость, Безработица, Охрана окружающей среды 8. Экономическая и общественная необходимость появления и проявления корпоративной социальной ответственности 9. Факторы конкурентного преимущества в системе корпоративной социальной ответственности 10. Корпоративная социальная ответственность и процессы социализации экономики 11. Типология системных представлений и основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности 12. Виды взаимодействия и принципы построения системы корпоративной социальной ответственности 13. Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности 14. Виды и формы внутренней социальной ответственности 15. Развитие системы социальной ответственности в организации 16. Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала 17. Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала 18. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества 19. Принципы устойчивого развития организации 20. Повышение деловой репутации организации 21. Корпоративная социальная ответственность и антикризисное развитие организации 22. Роль корпоративной социальной ответственности в формировании конкурентных преимуществ организации 23. Среда проявления корпоративной социальной ответственности и взаимосвязь конкурентных преимуществ 24. Корпоративная социальная ответственность как фактор формирования конкурентных преимуществ организации 25. Понятие и оценка эффективности социальных инвестиций 26. Методика оценки эффективности 27. Матрица показателей оценки эффективности социальных инвестиций и социального партнерства (ЭСИСП) 28. Социальная ответственность и малые предприятия 29. Особенности социальных отчетов российских компаний 30. Примеры внедрения социально ориентированных технологий 31. Рекомендации по развитию корпоративной социальной ответственности бизнеса в России 32. Глобализация и связанное с ней обострение конкуренции. 33. Растущие масштабы и влияние компаний. 34. Роль некоммерческого сектора и СМИ. 35. Экономическая эффективность и социальная справедливость.
--------------------------	---

	<p>36. КСО – совокупный вклад бизнеса в устойчивое развитие общества.</p> <p>37. Значение социальных инвестиций.</p> <p>38. Социальное партнерство.</p> <p>39. Корпоративная благотворительность как составляющая социально ответственного бизнеса.</p> <p>40. Социальные программы, их структура и содержание.</p> <p>41. Корпоративная социальная политика.</p> <p>42. Корпоративная этика социального бизнеса.</p> <p>43. Финансовые инструменты реализации базового уровня корпоративной социальной ответственности.</p> <p>44. Анализ затрат на КСО.</p> <p>45. Функции социальной ответственности: государство – фирма – домашнее хозяйство.</p> <p>46. Ассоциации менеджеров РФ.</p> <p>47. Суть и формы социально-экономического партнерства.</p> <p>48. Формы социальной активности компаний.</p> <p>49. Механизмы социальных инвестиций и их классификация.</p> <p>50. Факторы эффективности социальных инвестиций. Внутренние и внешние социальные инвестиции.</p> <p>51. Социализация экономики и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности.</p> <p>52. Системы и институты измерения социальных инвестиций. Российский опыт. Показатели оценки бизнес-эффекта участия в социальных программах.</p> <p>53. Влияние социальных программ на экономическую эффективность.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-4.2. Умеет выявлять и оценивать возможности бизнесов с учетом имеющихся ресурсов и компетенций</p> <p>ОПК-4.3. Владеет профессиональными навыками разработки бизнес-планов создания новых направлений деятельности и организаций</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте внутреннюю КСО исследуемого предприятия</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте социально ответственное регулирование вопросов труда и занятости (политика оплаты и мотивация труда, привилегии молодым работникам, безопасность и охрана труда).</p> <p style="text-align: center;">Задание 3.</p> <p>В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте качество условий труда и жизни работников (охрана здоровья, организация отдыха, жилищная политика)</p> <p style="text-align: center;">Задание 4.</p> <p>В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте программу</p>

социального инвестирования исследуемого предприятия

Задание 5.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте социально ответственное регулирование вопросов труда и занятости (политика оплаты и мотивация труда, привилегии молодым работникам, безопасность и охрана труда).

Задание 6.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте взаимодействие исследуемого предприятия с НКО

Задание 7.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте влияние КСО на конкурентоспособность

Задание 8.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте внешнюю КСО исследуемого предприятия

Задание 9.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте социально ответственное участие предприятия в жизни общества (поддержка культуры и спорта, благотворительность)

Задание 10.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте ответственность за реализацию политики в области КСО

Задание 11.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте внутреннюю КСО исследуемого предприятия

Задание 12.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте влияние КСО на конкурентоспособность (нематериальные активы, гудвилл, КФУ)

Задание 13.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте социально ответственное отношение к стейкхолдерам (потребителям, поставщикам и конкурентам)

Задание 14.

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте управление влиянием на экологию

Задание 15

В качестве объекта исследования выберите любое действующее предприятие. Охарактеризуйте внешнюю КСО исследуемого предприятия

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и одно практико-ориентированное задание. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Итоговая оценка выставляется с учетом общей успеваемости студента по изучаемой дисциплине и уровнем выполнения самостоятельных работ, выдаваемых в ходе текущей аттестации.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Маркетинг персонала»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала	ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	Знает цели, принципы, функции, объекты, средства и методы маркетинга персонала содержание маркетинговой концепции управления и её применение в управлении персоналом основы разработки стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала
	ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Умеет применять средства и методы маркетинга персонала разрабатывать стратегию привлечения и обучения персонала в организации
	ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Владеет навыками реализации стратегии привлечения, обучения персонала, навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала

2. Критерии оценивания

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает цели, принципы, функции, объекты, средства и методы маркетинга персонала содержание маркетинговой концепции управления и её применение в управлении персоналом основы разработки стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала , умеет применять средства и методы маркетинга персонала разрабатывать стратегию привлечения и обучения персонала в организации , владеет навыками реализации

стратегии привлечения, обучения персонала, навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает цели, принципы, функции, объекты, средства и методы маркетинга персонала содержание маркетинговой концепции управления и её применение в управлении персоналом основы разработки стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала , умеет применять средства и методы маркетинга персонала разрабатывать стратегию привлечения и обучения персонала в организации , не владеет навыками реализации стратегии привлечения, обучения персонала, навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает цели, принципы, функции, объекты, средства и методы маркетинга персонала содержание маркетинговой концепции управления и её применение в управлении персоналом основы разработки стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала , не умеет применять средства и методы маркетинга персонала разрабатывать стратегию привлечения и обучения персонала в организации , не владеет навыками реализации стратегии привлечения, обучения персонала, навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает цели, принципы, функции, объекты, средства и методы маркетинга персонала содержание маркетинговой концепции управления и её применение в управлении персоналом основы разработки стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала , не умеет применять средства и методы маркетинга персонала разрабатывать стратегию привлечения и обучения персонала в организации , не владеет навыками реализации стратегии привлечения, обучения персонала, навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения, обучения персонала

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Роль, функции маркетинга персонала в кадровой политике организации. 2. Российский рынок труда и тенденции его развития. 3. Маркетинговые концепции. Понятийный аппарат маркетинга персонала. 4. Система управления маркетинга персонала организации: структура целей маркетинга персонала. 5. Сущность и понятие маркетинга рабочей силы. 6. Маркетинговые исследования рынка труда. 7. Прогнозирование рынка труда. 8. Основные характеристики и принципы изучения рынка рабочей силы. 9. Рынок труда как регулятор спроса и предложения рабочей силы. Классификация рынков. 10. Конъюнктура и емкость рынка. Сегментирование рынка. 11. Позиционирование товара «рабочая сила» на рынке. Конкуренция на рынке. 12. Товар «рабочая сила» в системе маркетинга.

13. Конкурентоспособность товара «рабочая сила».
14. Жизненный цикл товара «рабочая сила».
15. Ценовая политика в маркетинге рабочей силы.
16. Коммуникативная политика в маркетинге рабочей силы.
17. Способы трудоустройства. Стимулирование занятости.
18. Организация рекламы субъектами рынка рабочей силы.
19. Имидж организации как работодателя.
20. Анализ внутренней и внешней среды организации
21. Сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом
22. Анализ внутреннего рынка рабочей силы организации.
23. Анализ внешнего (отраслевого и регионального) рынка труда.
24. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников.
25. Планирование потребностей организации в персонале.
26. Содержание маркетинговой концепции управления
27. Процесс управления маркетингом рабочей силы.
28. Управление маркетингом рабочей силы на предприятии.
29. Государственное регулирование маркетинга рабочей силы.
30. Основные направления реализации функции маркетинга персонала по формированию трудового потенциала организации.
31. Применение коммуникативной функции организации работодателя на рынке труда.
32. Применение стратегического и тактического инструментария маркетинга персонала организации.
33. Методы анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
34. Методологические подходы к оценке эффективности маркетинга рабочей силы.
35. Основы разработки и внедрения требований к должностям
36. Методы деловой оценки персонала при найме
37. Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда.
38. Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации.
39. Анализ основных конкурентов.
40. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда.
41. Определение источников и путей покрытия потребности в персонале.
42. Оценка кандидатов при приеме на работу. Конкурсный набор кандидатов.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности																									
<p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Фирма действует в регионе, состоящем из четырех районов (сегментов), для каждого из которых известны следующие условия реализации нового товара: число покупателей L, интенсивность покупок нового товара в среднем одним покупателем в год Y, потеря доли рынка в результате конкуренции производителей нового товара $+d$ и издержки на исследование и сегментацию рынка в каждом районе C (табл.1.. Провести выбор оптимального рынка для нового товара:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определить район, на котором фирме выгоднее всего продавать новый товар. 2. Вычислить величину объема чистых продаж фирмы. <p>Таблица 1.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Район (сегмент)</th> <th>L, тыс. чел.</th> <th>Y, р./год</th> <th>d</th> <th>C, тыс. р.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>150</td> <td>40</td> <td>+0,2</td> <td>500</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>220</td> <td>50</td> <td>-0,1</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>280</td> <td>30</td> <td>-0,3</td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>110</td> <td>30</td> <td>-0,2</td> <td>300</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Задание 2</p> <p>1.Разработайте стратегию маркетинга персонала для следующих сегментов трудовых ресурсов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) работающие на предприятии выпускники колледжей, продолжающие обучение в вузе; 2) рабочие предприятия предпенсионного возраста; 3) менеджеры низового звена (мастера, заместители начальников отделов); 4) сотрудники предприятия, проживающие в общежитии; 5) безработные, имеющие профессии, аналогичные имеющимся на предприятии вакансиям с низкой оплатой труда; 6) высококвалифицированные служащие, работающие в настоящее время в конкурирующих компаниях. <p style="text-align: center;">Задание 3</p> <p>Компании ОАО «Employer» ежегодно для замещения освободившихся вследствие текучести кадров вакансий требуется в среднем 2 менеджера низового звена, 8 высококлассных технических специалистов, 6 служащих высокой квалификации и 38 рабочих. Для поиска и подбора персонала компания имеет в кадровой службе сотрудника с оплатой труда 60 тыс. д.ед. в</p>	Район (сегмент)	L , тыс. чел.	Y , р./год	d	C , тыс. р.	1	150	40	+0,2	500	2	220	50	-0,1	400	3	280	30	-0,3	600	4	110	30	-0,2	300
Район (сегмент)	L , тыс. чел.	Y , р./год	d	C , тыс. р.																						
1	150	40	+0,2	500																						
2	220	50	-0,1	400																						
3	280	30	-0,3	600																						
4	110	30	-0,2	300																						

	<p>месяц; используется выделенная телефонная линия (2 тыс. д.ед. в месяц), Internet (1000 д.ед. в месяц); приобретена электронная система online – собеседования (200 тыс. д.ед.), которая предположительно будет эксплуатироваться в течение ближайших 4 лет. Среднемесячная оплата труда рабочего – 40 тыс. д.ед., менеджера низового звена, технического специалиста и служащего – 60 тыс. д.ед. Для привлечения сотрудников публикуются рекламные объявления в газете «Работа для Вас» и «Работа.ru» (200 тыс. д.ед. в год).</p> <p>Что более выгодно компании: самостоятельно осуществлять поиск нужных сотрудников или пользоваться услугами кадрового агентства, если агентство за подбор служащего или менеджера берет вознаграждение в размере 12% их годовой заработной платы, а за рабочего – 9% его годовой заработной платы (при подборе в год более 20 сотрудников предоставляется скидка 5%)?</p> <p>Потери от более длительного поиска каждого сотрудника без участия кадрового агентства составляют 2500 тыс. д.ед. в месяц на 1 сотрудника.</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	ОПК-4.1. Обладает базовыми знаниями в области применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом	Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала формы и методы мотивации и стимулирования персонала структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования
	ОПК-4.2. Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом в профессиональной деятельности	Умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации в целом разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
	ОПК-4.3. Владеет навыками документационного сопровождения и учета с учетом современных технологий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Владеет современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности приемами разработки стратегии в области мотивации и

		стимулирования персонала организации
--	--	--------------------------------------

2. Критерии оценивания

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала формы и методы мотивации и стимулирования персонала структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования, умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации в целом разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, владеет современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности приемами разработки стратегии в области мотивации и стимулирования персонала организации.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала формы и методы мотивации и стимулирования персонала структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования, умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации в целом разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, не владеет современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности приемами разработки стратегии в области мотивации и стимулирования персонала организации.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала формы и методы мотивации и стимулирования персонала структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования, не умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации в целом разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, не владеет современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности приемами разработки стратегии в области мотивации и стимулирования персонала организации.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала формы и методы мотивации и стимулирования персонала структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования, не умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации в целом разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач, не владеет современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности приемами разработки стратегии в области мотивации и стимулирования персонала организации.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-4.1. Обладает базовыми знаниями в области применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность мотивации персонала. 2. Механизм мотивации. 3. Первоначальные теории мотивации: теории X, Y, и Z. 4. Теория потребностей Маслоу. 5. Теория существования, связи и роста Альдерфера. 6. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда. 7. Теория двух факторов Герцберга. 8. Теория ожиданий Врума. 9. Теория справедливости Адамса. 10. Модель Портера-Лоулера. 11. Общее представление о мотивации отечественными учеными. 12. Методика мотивов отношения к труду (ВЦИОМ). 13. Методика формирования нормативных мотивов труда (МГУ). 14. Методика мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда). 15. Методика анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ). 16. Концепция мотивации управленческого труда (ПГУАС). 17. Модель мотивации по Герчикову В.И. 18. Социологические исследования мотивации. 19. Иерархия и виды потребностей. 20. Доходы и уровень жизни населения. 21. Исследование материальных потребностей. 22. Духовные потребности. 23. Методы выявления потребностей персонала. 24. Психологические особенности мотивации персонала. 25. Постановка целей и достижение результата как мотивирующий фактор. 26. Стратегия эффективной мотивации. 27. Случаи неэффективной работы системы мотивации. 28. Разработка системы материального стимулирования персонала. 29. Сущность и функции заработной платы. 30. Закономерности оплаты труда в организации. 31. Государственное регулирование заработной платы. 32. Минимальная заработная плата. 33. Зарубежный опыт оплаты труда. 34. Формы оплаты труда: сдельная, повременная, гибкая. 35. Системы оплаты труда: тарифная, бестарифная. 36. Нематериальные методы мотивации персонала. 37. Корпоративная культура как метод мотивации. 38. Модель оплаты труда: грейды. 39. Технология грейдинга.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-4.2. Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-4.3. Владеет навыками документационного сопровождения и учета с учетом современных технологий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p>	<p>1. Руководитель заметил, что с ростом численности его отдела резко ухудшились отношения между сотрудниками. Регулярно возникали конфликты, сотрудники приходили к нему жаловаться на своих коллег, некоторые часто брали больничные листы и т.п. особенно страдала сотрудница средних лет, хороший специалист, но очень ранимая, с обидчивым характером. Желая компенсировать сотруднице ухудшающуюся обстановку на работе, он решил повысить ей заработную плату. Однако через некоторое время женщина уволилась и перешла в другую компанию на меньший оклад. Подавая заявление об уходе, она сказала: «Пусть там платят меньше, зато мне спокойно, нет крика и шума по пустякам». Подумайте, в чем заключалась мотивация этой сотрудницы? Какой фактор был для нее мотивирующим?</p> <p>2. Сотрудница одной из российских компаний так описывает причины снижения мотивации на работе: «Начав работать в компании, я очень старалась. Выполняла большой объем работы, «крутилась», забывая даже пообедать, часто приходила к руководителю с предложениями о том, что можно еще сделать, чтобы у компании появилось больше крупных клиентов. Но со временем я поняла, что на самом деле моя активность никому не нужна. Руководитель всегда был мною недоволен, часто меня ругал, и никаких специальных поощрений за свою старательность я не получала. В результате я стала работать, как все, кое-как, лишь бы досидеть до конца рабочего дня... Мне что, больше других надо?» Какую основную ошибку допускал руководитель, учитывая положения концепции ожиданий? Что бы вы посоветовали сделать этому руководителю, чтобы способствовать повышению мотивации своей сотрудницы?</p> <p>3. Старательная активная молодая женщина в течение многих лет добивалась повышения своего должностного статуса. Однако, когда ее назначили начальником крупного отдела, она недолго была удовлетворена своим результатом. Да, ее ожидания оправдались, но они вошли в противоречие с семейными ценностями. Теперь ее рабочий день стал ненормированным: чтобы выполнить свои должностные обязанности, ей часто приходилось выходить на работу раньше, а уходить позже. Возникли конфликты с мужем и детьми. Поскольку теперь результаты ее успешной работы не согласовывались с жизненными ценностями,</p>

ей пришлось специально решать эту проблему. Что бы вы могли посоветовать этой сотруднице? Как совместить успехи на работе и семейные ценности?

4. Российская компания возникла на основе семейного бизнеса. Руководителем компании стал средний брат, но все ключевые позиции в компании занимали его родственники: родители, старшая сестра, младший брат, муж старшей сестры, жена младшего брата и т.д. родственники обладали приоритетными правами в принятии решений, получали большую заработную плату и бонусы. Все сотрудники знали, что войти в эту закрытую группу собственников практически невозможно. В компании также было известно, что усилия и активность мало отражаются на вознаграждении и поощрениях. В результате здесь наблюдалась высокая текучесть персонала, а конкуренты между собой называли эту организацию «кузницей кадров». Какие положения известных концепций мотивации не учитываются в данной компании? Какие рекомендации можно предложить руководителю, чтобы устранить имеющиеся ошибки в системе мотивации персонала?

5. В одной компании рабочие высказывали острую неудовлетворенность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату. Перед руководством встала задача мотивации рабочих при помощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь в виду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того, чтобы нейтрализовать неудовлетворенность персонала или снизить ее уровень, в цеху была организована выставка лучших работ (светильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таких, в общем-то, не дорогостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена. Какие мероприятия вы еще могли бы предложить в данной ситуации, чтобы снизить неудовлетворенность рабочих низким уровнем заработной платы, если повысить ее компания пока не может?

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает

работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине **Элективный курс по физической культуре и спорту**

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>УК-7.1. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;</p>	<p>Знает гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для выполнения норм ГТО и тестов физической подготовленности, формы организации и проведения занятий, основные методики развития физических качеств;</p>
	<p>УК-7.2. Умеет выполнять упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности;</p>	<p>Умеет соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений, составлять и подбирать упражнения утренней гигиенической гимнастики, подбирать и выполнять общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности,</p>
	<p>УК-7.3 Владеет навыками использования</p>	<p>Владеет основными гимнастическими, акробатическими и</p>

	<p>физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>легкоатлетическими упражнениями, техническими действиями в единоборствах, методикой подбора упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контроля и регулирования величины физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями</p>
--	---	---

2. Критерии оценивания

1. Отметка «зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он овладел основными двигательными качествами, определяет и анализирует индивидуальный уровень развития своих физических качеств, аргументированно может доказать правильный выбор вида спорта для саморазвития и самосовершенствования, сдал контрольные нормативы.

2. Отметка «не зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он не овладел основными двигательными действиями, не может грамотно определить и проанализировать уровень развития своих физических качеств и др. параметров, не владеет методами самоконтроля, диагностики состояния здоровья и его оценки.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК 7. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики</p>	<p>Основные правила :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составления комплексов общеразвивающих упражнений; 2. Составления комплексов упражнений направленных на развитие скоростных способностей; 3. Составления комплексов упражнений направленных на развитие силовых способностей;

<p>развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Составления комплексов упражнений направленных на развитие скоростно-силовых способностей; 5. Составления комплексов упражнений, направленных на развитие гибкости; 6. Составления комплексов упражнений направленных на развитие координационных способностей; 7. Составления комплексов упражнений направленных на развитие выносливости
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
--	---

УК-7.2.

Умеет составлять и выполнять: упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности;

УК-7.3

Владеет навыками: использования физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

1. Выполнять упражнения утренней гигиенической и производственной гимнастики;
2. Общеразвивающие и специальные упражнения для развития физических качеств;
3. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями;
4. Составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности;
5. Примерный план самостоятельного тренировочного занятия (задачи выбрать самостоятельно).
6. Рассчитать индивидуальную нагрузку на занятиях физической культурой.
7. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие скоростных способностей.
8. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие скоростно-силовых способностей
9. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие гибкости
10. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие координационных способностей
11. Подобрать методы оценки уровня здоровья на различных этапах учебного года.
12. Основными двигательными качествами.

Тесты определения физической подготовленности обучающихся в 2, 4, 6 семестрах.

Таблица 1.

Контрольные нормативы у женщин

	Тесты	Баллы				
		«5»	«4»	«3»	«2»	«1»
1.	Бег 100м (с)	15,7	16,0	17,0	17,9	18,7
2.	Бег 2000м (мин, с)	10.15	10.50	11.15	11.50	12.15
3.	Поднимание туловища в сед из и.п.– лежа на спине, ноги закреплены, руки за головой (кол-во раз)	60	50	40	30	20
4.	Прыжок в длину с места (см)	190	180	168	160	150
5.	Приседания на одной ноге с опорой о стену (кол-во раз на каждой ноге)	12	10	8	6	4

Таблица 2.

Контрольные нормативы у мужчин

	Тесты	Баллы				
		«5»	«4»	«3»	«2»	«1»
1.	Бег 100м (с)	13,2	13,8	14,0	14,3	14,6
2.	Бег 3000м (мин, с)	12.00	12.35	13.10	13.50	14.0
3.	Подтягивание на перекладине (кол-во раз)	15	12	9	7	5
4.	Прыжок в длину с места (см)	250	240	230	223	215
5.	В висе поднимание ног до касания перекладины (кол-во раз)	10	7	5	3	2

Тесты проводятся в начале учебного года как контрольные, характеризующие подготовленность при поступлении в вуз, и в конце каждого учебного года как определяющие сдвиг уровня физической подготовленности за прошедший учебный период.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Порядок процедуры оценивания

2,4,6 семестры:

Сдача контрольных нормативов, не менее чем на оценку «удовлетворительно» (по таблицам 1, 2) проходит в виде сдачи контрольных нормативов в спортивном зале, на стадионе, на спортивной площадке.

1. Сдача норматива в беге на 100 м (на время), выполняется на стадионе по беговым дорожкам. Обучающиеся приходят в назначенный день, в назначенное время. Становятся в пару по два человека (девучка с девучкой, юноша с юношей) по сигналу преподавателя начинают бежать. Бег выполняется из положения высокого старта. По команде «На старт!» участники забега подходят к линии старта и занимают исходное положение. По команде «Внимание!», вес тела переносится на впереди стоящую ногу, и по команде «Марш!» начинают движение. Время определяется с точностью до 0,1 сек.

2. Бег 2000, 3000 м. Бег на этой дистанции проводится как на беговой дорожке стадион. Обучающиеся становятся на старт группой: девучки и юноши бегут отдельно и по сигналу преподавателя начинают бег по дистанции. Время определяется с точностью до 0,1 сек.

3. Сдача норматива поднимание и опускание туловища из положения лежа. Норматив принимается у девушек по одному человеку. Сдача проходит в спортивном зале. Поднимание и опускание туловища из положения лежа, ноги закреплены, руки за головой. Поднимание туловища выполняется в положении лежа на спине (на гимнастическом мате или на коврик). Ноги зафиксированы или удерживаются партнером, колени согнуты, руки за головой в замок. По команде «Марш!» начинается выполнение данного упражнения, до положения согнувшись, локтями коснуться колен.

4. Подтягивание (юноши) проходит на стадионе или в спортивном зале. Обучающиеся сдают норматив поочередно, согласно списку обучающихся. Подтягивание выполняется на высокой перекладине из положения виса хватом сверху. При подтягивании нужно подбородком перейти линию перекладины, при опускании туловища руки выпрямляются полностью. Во время подтягивания не допускаются раскачивание или движение ногами.

5. Прыжок в длину с места. Сдача норматива проходит на стадионе или в спортивном зале. Обучающиеся сдают норматив по одному человеку, согласно списку. Обучающийся стоит у линии, не касаясь ее носками, слегка сгибает ноги в коленях и, оттолкнувшись обеими ногами, прыгает вперед с махом рук. Длина прыжка измеряется от стартовой линии до ближайшей точки приземления (пятки, рука и др.) Упражнение выполняется из трех попыток, лучшая попытка идет в зачет.

6. Норматив поднимание ног до перекладины у юношей проходит на стадионе или в спортивном зале. Обучающиеся сдают зачет поочередно, согласно списку. Выполняется на высокой перекладине из положения виса хватом сверху. При поднимании ног нужно носком коснуться до перекладины, при этом руки выпрямляются полностью. Во время поднимания ног к перекладине не допускаются раскачивание.

7. Приседание на одной ноге с опорой о стену (кол-во раз на каждой ноге) у девушек. Норматив принимается в спортивном зале или на стадионе. Обучающиеся сдают норматив по одному человеку, согласно списку. Нога

приподнята вверх, на другой выполняется глубокий присед. Руки при этом упражнении: одна касается стены, другая свободна.

Затем по сумме баллов, набранных по результатам сдачи нормативов, выставляется зачет.

5. Порядок процедуры оценивания

Зачет проводится в определенное время, представленное деканатом факультета вне учебного расписания.

Оценка зачтено выставляется с учетом выполнения тестов по физической подготовке, посещением занятий, активности на занятиях, участия в спортивной деятельности университета и региона.

Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде реализации практического умения или навыка.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Организационная культура

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. Знает методики сбора, обработки и анализа критических данных для решения задач в сфере управления персоналом	Знает основные понятия в управлении организационной культурой, принципы формирования структуры управления и межкультурной коммуникации в компаниях
	ОПК-2.2. Умеет выявлять проблемы в организации, выделять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	Умеет применять основные методы и инструменты формирования, поддержания и развития организационных культур
	ОПК-2.3. Владеет навыками визуализации данных и презентации решений задач в сфере управления персоналом	Владеет комплексным анализом организационных культур и методами создания сильной культуры компании; технологиями распознавания особенностей организационных культур в российских компаниях

2. Критерии оценивания

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основные понятия в управлении организационной культурой, принципы формирования структуры управления и межкультурной коммуникации в компаниях, свободно применяет основные методы и инструменты формирования, поддержания и развития организационных культур. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки комплексного анализа организационных культур и методов создания сильной культуры компании; технологиями распознавания особенностей организационных культур в российских компаниях.

Отметка «Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основные понятия в управлении организационной культурой, принципы формирования структуры управления и межкультурной коммуникации в компаниях, свободно применяет основные методы и инструменты формирования, поддержания и развития организационных культур, однако, в процессе ответа испытал сложности с аргументацией собственной позиции в обосновании особенностей проведения организационно-управленческой

диагностики персонала конкретной организации, либо допустил логические неточности при формулировке ответа. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки комплексного анализа организационных культур и методов создания сильной культуры компании; технологиями распознавания особенностей организационных культур в российских компаниях, но испытывает затруднения с аргументацией собственной позиции.

Отметка «Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он в целом знает основные понятия в управлении организационной культурой, принципы формирования структуры управления и межкультурной коммуникации в компаниях, но затрудняется в использовании управленческой терминологии, в процессе ответа не в состоянии аргументировать собственную позицию допускает логические или фактические неточности. В ходе презентации практической части экзаменационного задания представляет схематический анализ проблемы, не аргументирует собственную позицию.

Отметка «Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-2.1. Знает методики сбора, обработки и анализа критических данных для решения задач в сфере управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коммуникация как процесс и ее составляющие. Организационная коммуникация. 2. Классификация культур. 3. Культура, организация, организационная культура. 4. Методы и подходы к изучению организационной культуры. 5. Структура организационной культуры. 6. Формы культуры организации. 7. Уровни организационной культуры. 8. Артефакт организационной культуры. 9. Подходы к типологии культур. 10. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов. 11. Четыре типа организационных культур. 12. Инструменты оценки типа культуры. 13. Профили организационной культуры. 14. Организационная культура как совокупность локальных субкультур. 15. Формальная и неформальная структуры организации. 16. Доминирующая культура и субкультуры. 17. Типы субкультур. 18. Характеристики слабой и сильной организационной культуры. 19. Связь организационной культуры с успешной деятельностью компании. 20. Роль лидера в создании сильной культуры. 21. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.

	<p>22. Миссия – философия организации, основная причина ее существования.</p> <p>23. Внешняя и внутренняя функции миссии. Классификация миссий.</p> <p>24. Влияние миссии на стиль ведения бизнеса.</p> <p>25. Миссия и девизы организации.</p> <p>26. Корпоративный кодекс и его основные составляющие части.</p> <p>27. Системный подход к формированию имиджа компании.</p> <p>28. Позитивный и негативный имидж.</p> <p>29. Основные составляющие имиджа.</p> <p>30. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса.</p> <p>31. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления организационной культуры.</p> <p>32. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>33. Этапы формирования организационной культуры.</p> <p>34. Роль основателей организации в формировании организационной культуры.</p> <p>35. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.</p> <p>36. Культурная адаптация и ее основные стадии.</p> <p>37. Методы получения информации об организационной культуре в процессе культурной адаптации.</p> <p>38. Управление процессом организационных изменений.</p> <p>39. Осуществление организационных изменений.</p> <p>40. Модели организационных изменений.</p> <p>41. Основные этапы изменения культуры организации.</p> <p>42. Идеология как фактор изменений в культуре организации.</p> <p>43. Влияние организационной культуры на деятельность организации.</p> <p>44. Влияние организационной культуры на персонал.</p> <p>45. Влияние культуры на организационную эффективность.</p> <p>46. Функция мотивации. Механизмы мотивации. Современные мотивационные модели.</p> <p>47. Организационная культура как метод коллективной мотивации.</p> <p>48. Основные принципы культурной мотивации.</p> <p>49. Мотивация персонала в различных организационных культурах.</p> <p>50. Лояльность и приверженность персонала организации.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
ОПК-2.2. Умеет выявлять проблемы в организации, выделять ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию	<p align="center">Задание 1</p> <p>Составьте опросник на определение склонности к типу организационной культуры.</p> <p align="center">Задание 2</p> <p>Используя один из инструментов, попытайтесь выявить базовые представления (предположения), ценности и</p>

<p>ОПК-2.3. Владеет навыками визуализации данных и презентации решений задач в сфере управления персоналом</p>	<p>артефакты (внешние признаки), характерные для корпоративной культуры той организации, в которой вы проходили практику.</p> <p style="text-align: center;">Задание 3</p> <p>Покажите на примере какой-либо организации роль корпоративной культуры в решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.</p> <p style="text-align: center;">Задание 4</p> <p>Составьте кодекс корпоративной культуры организации, в которой вы проходили практику.</p> <p style="text-align: center;">Задание 5</p> <p>Разработайте профессионально-этический кодекс работника той специальности, по которой вы проходите обучение.</p> <p style="text-align: center;">Задание 6</p> <p>Сформулируйте основные ценности корпоративной культуры наиболее успешных российских компаний.</p> <p style="text-align: center;">Задание 7</p> <p>Сформулируйте миссию и девиз компаний различных сфер деятельности.</p> <p style="text-align: center;">Задание 8</p> <p>Проведите сопоставление стадий развития организации и типов корпоративной культуры по С. Ханди.</p> <p style="text-align: center;">Задание 9</p> <p>Произведите коррекцию инструмента диагностики корпоративной культуры К. Кэмерона и К. Куина с учетом особенностей российской деловой культуры и постройте профиль организационной культуры компании, в которой вы проходили практику.</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Обучающийся выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс). Практическое задание сообщается студенту не позднее, чем за 2 недели до проведения экзамена.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов.

Оценка выставляется с учетом ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Организационное поведение**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Обладает базовыми знаниями в области экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Знает мотивационные основы организационного поведения, основные виды организационного поведения отдельного человека и групповые его формы, типологию персонала и менеджеров, психологические барьеры в общении персонала и его отношение к нововведениям, а также психические регуляторы организационного поведения
	ОПК-1.2. Умеет проводить критический анализ теорий и практик, SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии	Умеет проводить различия между такими явлениями как лидерство и руководство, определять типологию индивидуального стиля руководителя организации и индивидуальные особенности персонала, выбирать оптимальную форму организации групповой взаимосвязанной деятельности, выявлять причины недостаточной результативности организации
	ОПК-1.3. Имеет практические навыки решения типовых профессиональных задач на основе законов экономики, анализа организации и принципов управления	Владеет способами и приемами деловых коммуникаций в профессиональной сфере, методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация,

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает мотивационные основы организационного поведения, основные виды организационного поведения отдельного человека и групповые его формы, типологию персонала и менеджеров, психологические барьеры в общении персонала и его отношение к нововведениям, а также психические регуляторы организационного поведения. Умеет проводить различия между такими явлениями как лидерство и руководство, определять типологию индивидуального стиля руководителя организации и индивидуальные особенности персонала, выбирать оптимальную форму организации групповой взаимосвязанной деятельности, выявлять причины недостаточной результативности организации. Владеет способами и приемами деловых коммуникаций в профессиональной сфере, методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает мотивационные основы организационного поведения, основные виды организационного поведения отдельного человека и групповые его формы, типологию персонала и менеджеров, психологические барьеры в общении персонала и его отношение к нововведениям, а также психические регуляторы организационного поведения. Не умеет проводить различия между такими явлениями как лидерство и руководство, определять типологию индивидуального стиля руководителя организации и индивидуальные особенности персонала, выбирать оптимальную форму организации групповой взаимосвязанной деятельности, выявлять причины недостаточной результативности организации. Не владеет способами и приемами деловых коммуникаций в профессиональной сфере, методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль).

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-1.1. Знает мотивационные основы организационного поведения, основные виды организационного поведения отдельного человека и групповые его формы, типологию персонала и менеджеров, психологические барьеры в общении персонала и его	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и задачи курса «Организационное поведение» 2. Формы организационного поведения (ОП): их двойственный характер. 3. Профессиональное самосознание как регулятор ОП. 4. Надситуативные регуляторы ОП. 5. Способы управления эмоциями как надситуативными регуляторами. 6. Вклад бихевиоризма в развитие теории ОП. 7. Вклад необихевиоризма в развитие теории ОП. 8. Вклад гештальтпсихологии в развитие теории ОП. 9. Вклад фрейдизма в развитие теории ОП. 9. Вклад неопрейдизма в развитие теории ОП. 10. Вклад «Школы человеческих отношений» в развитие теории ОП. 11. Системный подход к описанию ОП.

отношение к нововведениям, а также психические регуляторы организационного поведения

12. Мотивационная основа ОП: мотив, мотивация, мотивировка.
13. Иерархия мотивов в концепциях А.Н. Леонтьева и А. Маслоу.
15. Коммуникативное поведение: психологические барьеры.
16. Коммуникативное поведение: типы слушателей.
- 11: Коммуникативное поведение: техника постановки вопросов.
18. Умение говорить и умение слушать.
19. Основные поведенческие установки персонала.
20. Социокультурные стереотипы поведения.
21. Типы коммуникации.
22. Имидж руководителя.
22. Факторы, усиливающие внушаемость персонала.
23. Конформное поведение в группах: конформизм внешней и внутренней.
24. Социально-психологическая адаптация персонала.
25. Основные параметры уровня зрелости группы (по Р.С. Немову).
26. Способы организации совместного труда (по Л.И. Уманскому).
27. Качества, необходимые для достижения высокой работанности.
28. Сходство и отличия феноменов руководства и лидерства.
29. Поведенческие теории лидерства.
30. Ситуационные теории лидерства.
31. Авторитарный стиль руководства: его достоинства и недостатки.
32. Демократический стиль руководства: его достоинства и недостатки.
33. Попустительский стиль руководства: его достоинства и недостатки.
34. Понятие о гибком стиле руководства.
35. Понятие о профессиональной карьере и о карьерограмме.
36. Периодизация жизненного пути человека (В.Ф. Моргун и др. авторы).
37. Стадии профессионального роста (А.Е. Климов).
38. Макроэргономический подход к проектированию организации.
39. Области практического применения макроэргономической модели рабочего пространства.
40. Типология персонала по его отношению к нововведениям.
42. Ошибки руководителя при осуществлении инновационной политики
43. Стадии жизненного цикла организации
44. Основные направления изменений в организации.
45. Рыночные ориентации персонала как регуляторы ОП.
46. Типы поведения работников организации по отношению к клиенту.
47. Программа привлечения клиентов.
48. Имидж организации и психологическая формула рекламы.
49. Понятие о национальном менталитете.
50. Влияние национального менталитета на ОП.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности		
<p>ОПК-1.2. Умеет проводить различия между такими явлениями как лидерство и руководство, определять типологию индивидуального стиля руководителя организации и индивидуальные особенности персонала, выбирать оптимальную форму организации групповой взаимосвязанной деятельности, выявлять причины недостаточной результативности организации</p> <p>ОПК-1.3. Владеет способами и приемами деловых коммуникаций в профессиональной сфере, методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)</p>	<p align="center">Задание 1</p> <p align="center">Ситуация «Объективное восприятие вещей»</p> <p>1. Определите свое мнение по какому-либо спорному вопросу (например, контроль цен и заработная плата).</p> <p>2. Изучите проблему с противоположной точки зрения.</p> <p>3. Составить список доводов «за» и «против» по данной проблеме более объективно чем ранее.</p> <p align="center">Задание 2</p> <p align="center">Ситуация «Процесс социализации»</p> <p>Представьте себе две ситуации:</p> <p>1) Когда вы проводили процесс социализации другого человека;</p> <p>2) Когда проводился процесс вашей социализации</p> <p>Опишите каждую из ситуаций. Определите, какие стратегии социализации использовались в каждой ситуации</p> <p align="center">Задание 3</p> <p align="center">Ситуация «Оценка ролевого давления»</p> <p>Представьте себе ситуацию, когда Вы столкнулись с ролевым конфликтом, ролевой перегрузкой или ролевой неопределенностью.</p> <p>1) Опишите эту ситуацию.</p> <p>2) Какое ролевое давление вы испытывали в то время?</p> <p>3) Что вызвало его?</p> <p>4) Как вы справились с ним?</p> <p align="center">Задание 4</p> <p>Вы недавно стали старшим кассиром в отделении банка. У вас в подчинении находится 10 кассиров. Ваше отделение имеет самые плохие показатели в работе. Вам было сказано, что если вы не сможете исправить положение в течение 2 месяцев, то будете уволены. Вы не можете позволить себе потерять эту работу. Предварительные встречи и обсуждение ваших предложений с кассирами показали, что их раздражает ваше присутствие, и они будут активно сопротивляться любым переменам.</p> <p>Как вы разрешите эту ситуацию?</p> <p align="center">Задание 5</p> <p>Выделите в таблице определения, соответствующие понятию мотивация, и проранжируйте их по точности и полноте.</p> <table border="1" data-bbox="699 1951 1442 2058"> <tr> <td data-bbox="699 1951 1235 2058">Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей</td> <td data-bbox="1235 1951 1442 2058"></td> </tr> </table>	Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей	
Реакция индивида на изменение условий удовлетворения потребностей			

Внутреннее опосредованное побуждение индивида к действию	
Формирование и использование мотивов поведения индивида	

Задание 6

Перечислите и проранжируйте по степени действенности известные вам стимулы к труду, заполнив соответствующий столбец таблицы.

№	Стимулы к труду	Мотивы воздействия
1	Деньги	Благосостояние
2		
3		
4		
5		

Задание 7

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

№	Этапы развития группы	Поведение руководителя
1	Формирование	
2	Бурление	
3	Нормирование	
4	Выполнение работ	
5	Расформирование	

Задание 8

Опишите любую жизненную ситуацию. Приведите пример средств невербального общения.

Задание 9

Проанализируйте перечисленные ниже черты и выберите из них те, которые характерны для настоящей управленческой команды.

1. В команде каждый её член стремится к лидерству, поскольку является профессионалом.
2. В команде один за всех и все за одного.
3. Все члены команды – единомышленники.
4. В команде важны вертикальные связи и формальные правила.

Задание 10

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны, заполнив таблицу.

№	Этапы развития группы	Поведение руководителя
1	Формирование	
2	Бурление	
3	Нормирование	
4	Выполнение работ	
5	Расформирование	

1)

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача). Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенной задачи. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и задачи.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Организация кадровой работы в Российской
Федерации»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4 Способен участвовать в администрировании процессов документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-4.1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения, порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	Знает специфику кадровой работы РФ, принципы построения кадровой работы; основные направления деятельности кадровой работы организации; роль и значение кадровой службы в разработке и реализации кадровой политики; основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
	ПК-4.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала	Умеет анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; определять сильные и слабые аспекты функционирования кадровой работы организации; определять степень эффективности решения функциональных задач; документально оформлять результаты мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

	<p>ПК-4.3. Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p>Владеет навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне; эффективной организации работы кадровой службы организации; подготовки рекомендаций по вопросам эффективности функционирования кадровой работы организации, способен участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>
--	---	--

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает специфику кадровой работы РФ, основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, уметь анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; владеть навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает специфику кадровой работы РФ, основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, уметь анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; владеть навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне.

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает специфику кадровой работы РФ, принципы построения кадровой работы; основные направления деятельности кадровой работы организации; роль и значение кадровой службы в разработке и реализации кадровой политики; основы документооборота по развитию и профессиональной карьере,

обучению, адаптации и стажировке персонала , умеет анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; определять сильные и слабые аспекты функционирования кадровой работы организации; определять степень эффективности решения функциональных задач; документально оформлять результаты мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, владеет навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне; эффективной организации работы кадровой службы организации; подготовки рекомендаций по вопросам эффективности функционирования кадровой работы организации, способен участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает специфику кадровой работы РФ, принципы построения кадровой работы; основные направления деятельности кадровой работы организации; роль и значение кадровой службы в разработке и реализации кадровой политики; основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала , умеет анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; определять сильные и слабые аспекты функционирования кадровой работы организации; определять степень эффективности решения функциональных задач; документально оформлять результаты мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, не владеет навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне; эффективной организации работы кадровой службы организации; подготовки рекомендаций по вопросам эффективности функционирования кадровой работы организации, способен участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает специфику кадровой работы РФ, принципы построения кадровой работы; основные направления деятельности кадровой работы организации; роль и значение кадровой службы в разработке и реализации кадровой политики; основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала , не умеет анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; определять сильные и слабые аспекты функционирования кадровой работы организации; определять степень эффективности решения функциональных задач; документально оформлять результаты мероприятий по развитию и профессиональной карьере,

обучению, адаптации и стажировке персонала, не владеет навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне; эффективной организации работы кадровой службы организации; подготовки рекомендаций по вопросам эффективности функционирования кадровой работы организации, способен участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает специфику кадровой работы РФ, принципы построения кадровой работы; основные направления деятельности кадровой работы организации; роль и значение кадровой службы в разработке и реализации кадровой политики; основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, не умеет анализировать структуру кадровой службы конкретной организации; анализировать систему внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации; определять сильные и слабые аспекты функционирования кадровой работы организации; определять степень эффективности решения функциональных задач; документально оформлять результаты мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, не владеет навыками использования теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне; эффективной организации работы кадровой службы организации; подготовки рекомендаций по вопросам эффективности функционирования кадровой работы организации, способен участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-4.1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения, порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с	<p align="center">Перечень теоретических вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Специфика кадровой работы РФ, 2. Принципы построения кадровой работы; 3. Основные направления деятельности кадровой работы организации; 4. Роль и значение кадровой службы в разработке и реализации кадровой политики; 5. Основы документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала

6. Структуру кадровой службы конкретной организации;
7. Система внутренних и внешних коммуникаций службы персонала организации;
8. Аспекты функционирования кадровой работы организации;
9. Использование теоретических знаний при построении и корректировке кадровой работы на практическом уровне;
10. Сущность эффективной организации работы кадровой службы организации;
11. Особенности функционирования кадровой работы организации,
12. Анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
13. Документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
14. Требования по хранению информации о результатах обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала

Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Роль и место кадровой службы организации в системе управления персоналом.
2. Принципы работы кадровой службы организации.
3. Направления деятельности и функции кадровой службы организации.
4. Функции кадровой службы.
5. Эволюция парадигм кадрового менеджмента.
6. Концепция человеческих ресурсов в практике управления.
7. Основные модели кадрового менеджмента. Основные положения управления персоналом в кадровом менеджменте и классическом подходе к управлению.
8. Планирование потребности в персонале.
9. Источники привлечения кандидатов. 10. Процедуры и методы оценки персонала. 11. Понятие внутреннего маркетинга.
12. Конкурсный набор персонала.
13. Понятие кадровой политики организации.
14. Понятие и виды кадровых стратегий организации.
15. Понятие и виды методов управления.
16. Административные методы управления персоналом.
17. Экономические методы управления персоналом.
18. Социально-психологические методы управления персоналом.
19. Закономерности управления персоналом.
20. Возможности технологизации процесса управления.
21. Типы поведения человека в организации.
22. Регуляторы поведения субъектов организации.
23. Классические стили руководства.
24. Решетка стилей руководства.
25. Модели управления персоналом.
26. Правовое и документационное обеспечение управления персоналом.

	<p>27. Навыки общения в практике руководителя.</p> <p>28. Коммуникация и обратная связь в управлении.</p> <p>29. Техника активного слушания в практике руководителя.</p> <p>30. Трудовое поведение и мотивация.</p> <p>31. Роль процесса командообразования в деятельности организации.</p> <p>32. Управление карьерой как составляющий элемент кадрового менеджмента.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-4.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>ПК-4.3. Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p style="text-align: center;">Перечень практических заданий к зачету</p> <p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года. На начало года численность населения трудоспособного возраста составила 1 млн. человек; вступили в трудоспособный возраст – 30 тыс. человек; умерли из лиц трудоспособного возраста – 5 тыс. человек; выбыли из трудоспособного возраста – 35 тыс. человек; прибыло из других районов – 350 тыс. человек; убыли в другие районы – 100 тыс. человек.</p> <p style="text-align: center;">Задание 2</p> <p>Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • как безработные (Б); • экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа); • экономически неактивное население в составе трудовых ресурсов (Эн); • экономически неактивное население, не входящее в состав трудовых ресурсов (Н). <p>а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;</p> <p>б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;</p> <p>в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалид II гр.) больше не может работать;</p> <p>г) уволенный рабочий в возрасте 49 лет, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;</p> <p>д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;</p> <p>е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;</p> <p>ж) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря;</p>

- з) работник, уволенный по собственному желанию и живущий на проценты по вкладам в банк;
- и) домашняя хозяйка, которая занимается только домом и семьей;
- к) подросток 16 лет, работающий в фермерском хозяйстве своих родителей;
- л) работник, находящийся в очередном отпуске;
- м) балерина, вышедшая на пенсию в возрасте 40 лет

Перечень практических заданий к экзамену

Задание 1

Детективное агентство «Полиграф Полиграфович» разыскивало (для собственных нужд) подходящего кандидата для работы частным детективом. Афанасий М. искал (тоже для собственных нужд) подходящую работу в качестве частного детектива. На его счету уже было одно очень запутанное дело – о происхождении старинного имени Афанасий, которое он в короткие сроки распутал. Несмотря на эти заслуги, Афанасию было отказано в приеме на работу. Причина – отсутствие у него лицензии на частную сыскную деятельность. Но Афанасий не поверил в эту версию. Что такое лицензия? Бумажка. Он ее в любом подземном переходе купит. Тут дело в чем-то другом... Афанасий в срочном порядке приступил к расследованию второго в своей жизни дела. Поскольку ему хотелось все сделать быстро, он сразу же обратился к работодателю с просьбой предоставить ему письменное объяснение с указанием причины отказа в приеме на работу.

В какой срок работодатель обязан удовлетворить просьбу Афанасия и сообщить причину отказа в письменной форме?

- а) не позднее трех рабочих дней;
- б) не позднее трех календарных дней;
- в) срок не предусмотрен Трудовым кодексом РФ;
- г) в течение 30 дней со дня регистрации письменного обращения.

Задание 2

Денис Ковальчук является генеральным директором и владельцем компании «Ника», занимающейся импортом и оптовой торговлей компьютерной техникой на северо-западе России. В компании работают два специалиста по закупке компьютеров за рубежом, получающие должностные оклады и месячные премии в размере до 40 % оклада (решение о выплате премий принимает генеральный директор), и пять коммерческих агентов, занятых продажами на внутреннем рынке и получающих комиссионные в размере 10 % от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры устанавливает также генеральный директор. Анализ

	<p>финансовых результатов за последние шесть месяцев показал Денису, что прибыльность компании стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранения товарных запасов на одном уровне, и что, кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности. Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 40 %-ную премию, однако их вознаграждение составляло только 40 % от среднего дохода коммерческого агента.</p> <p>Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте развитие ситуации в «Нике». Чем можно объяснить достигнутые результаты? Как они могут быть связаны с системой компенсации? 2. Какую систему вознаграждения вы бы предложили для «Ники»? 3. Что бы вы посоветовали Денису по поводу внедрения этой системы?
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме.

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Организация, регламентирование и нормирование труда

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы, виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач	Знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.)
	УК-2.2. Умеет определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, планировать собственную деятельность исходя из имеющихся ресурсов	Умеет разрабатывать функционально-штатные структуры, создавать локальные нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда
	УК-2.3. Имеет практический опыт применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности	Владеет навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), навыками разработки функционально-штатной структуры

2. Критерии оценивания

Отметка «зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), умеет анализировать функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты,

касающиеся организации, регламентации и нормирования труда; владеет Навыками проведения анализа организации труда на предприятии; составления программы совершенствования организации труда персонала по различным направлениям.

Отметка «не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), не умеет анализировать функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда; не владеет навыками проведения анализа организации труда на предприятии; составления программы совершенствования организации труда персонала по различным направлениям.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК-2.1. Знает необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы, виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач	<ol style="list-style-type: none"> 1. История возникновения и развития методов рациональной организации трудовых процессов на научной основе 2. Трудовой процесс и основы его организации 3. Разделение труда. Кооперация труда. Расстановка кадров на предприятии 4. Условия труда и их влияние на работоспособность человека 5. Рационализация режимов труда и отдыха 6. Дисциплина труда и ее роль в организации трудовых процессов 7. Анализ организации труда и оценка его уровня 8. Сущность и классификация регламентов труда. 9. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда. 10. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала. 11. Содержание регламентации труда на предприятии. 12. История развития регламентации труда. 13. Принципы и задачи научной организации труда. 14. Исторические этапы развития нормирования труда. 15. Задачи нормирования труда. 16. Классификация норм труда. 17. Типы организационных структур управления. 18. Организационные методы управления. 19. Экономические методы управления. 20. Социально-психологические методы управления.

Критерии оценивания:

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), освоить понятия

и принципы регламентации и нормирования труда; методах изучения и внедрения передовых приемов и методов труда; о мерах по улучшению условий и укреплению дисциплины труда; о принципах нормирования труда, умеет анализировать функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда, применять методы регламентации и нормирования труда для разработки и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, владеет навыками проведения анализа организации труда на предприятии; составления программы совершенствования организации труда персонала по различным направлениям, навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), навыками разработки функционально-штатной структуры

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), освоить понятия и принципы регламентации и нормирования труда; методах изучения и внедрения передовых приемов и методов труда; о мерах по улучшению условий и укреплению дисциплины труда; о принципах нормирования труда, умеет анализировать функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда, применять методы регламентации и нормирования труда для разработки и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, не владеет навыками проведения анализа организации труда на предприятии; составления программы совершенствования организации труда персонала по различным направлениям, навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), навыками разработки функционально-штатной структуры

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), освоить понятия и принципы регламентации и нормирования труда; методах изучения и внедрения передовых приемов и методов труда; о мерах по улучшению условий и укреплению дисциплины труда; о принципах нормирования труда, умеет анализировать функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда, применять методы регламентации и нормирования труда для разработки и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, не владеет навыками проведения анализа организации труда на предприятии; составления программы совершенствования организации труда персонала по различным направлениям, навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), навыками разработки функционально-штатной структуры

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятие и сущность организационной и функционально-штатной структуры, основные локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), освоить понятия и принципы регламентации и нормирования труда; методах изучения и внедрения передовых приемов и методов труда; о мерах по улучшению условий и укреплению дисциплины труда; о принципах нормирования труда, не умеет анализировать функционально-штатные структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации, регламентации и нормирования труда, применять методы

регламентации и нормирования труда для разработки и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, не владеет навыками проведения анализа организации труда на предприятии; составления программы совершенствования организации труда персонала по различным направлениям, навыками разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и пр.), навыками разработки функционально-штатной структуры

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК-2.2. Умеет определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, планировать собственную деятельность исходя из имеющихся ресурсов</p>	<p>Задача 1 Требуется определить норму выработки аппаратчика, обслуживающего аппарат периодического действия, если оперативное время составляет 40 мин, время обслуживания рабочего места – 15 мин, на смену, продолжительность смены – 495 мин, за одну операцию вырабатывается 200 кг продукции.</p>
<p>УК-2.3. Имеет практический опыт применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности</p>	<p>Задача 2 Требуется определить норму выработки аппаратчика, обслуживающего аппарат непрерывного действия, если в течение восьмичасовой смены аппарат находился в планово-предупредительном ремонте 1 час, а за час работы он выпускает 1,2 т продукции.</p>
	<p>Задача 3 Рассчитать норму штучного времени ($T_{шт}$) в условиях массового производства, если основное время обработки детали – 30 мин, вспомогательное время – 10 мин, $A_{орг}$ – 1,5%, $A_{отд}$ – 4%, $A_{пт}$ – 2% оперативного времени; $v_{тех}$ – 2 % от основного времени.</p>
	<p>Задача 4 Рассчитать норму штучного времени ($T_{шт}$) в условиях мелкосерийного производства, если оперативное время окраски узла составляет 10 мин, время на обслуживание рабочего места, время на отдых и личные надобности и перерывы, обусловленные технологией и организацией производственного процесса, составляет соответственно $A_{обс}$ – 3,5%; $A_{отд}$ – 3% и $A_{пт}$ – 2,5% оперативного.</p>
	<p>Задача 5 На гальваническом участке бригада гальваников из пяти человек обслуживает три ванны с электролитом. Оперативное время гальванической обработки изделия</p>

$T_{оп} = 5$ мин, количество изделий, покрываемых с единицы оборудования за 1 цикл обработки - 10 ед., $A_{обс} = 3\%$, $A_{пз} = 2,5$, $A_{пт} = 2,5$, $A_{отд} = 3,5\%$ оперативного времени.

Определить норму времени на единицу продукции.

Задача 6

Определить сменную норму выработки при $T_{см} = 480$ мин, если оперативное время обработки детали $T_{оп} = 10$ мин, $A_{обс} = 3\%$; $A_{отд} = 3,5\%$, $A_{пт} = 2\%$ оперативного, а $T_{пз} = 20$ мин. на смену.

Предусматривается повысить норму выработки на 20%.

Определить, как изменится норма времени.

Задача 7

При одновременной обработке бригадой изделий оперативное время $T_{оп} = 5$ мин, бригада обслуживает две единицы оборудования; с единицы оборудования за 1 цикл обработки выпускается продукция в количестве 6 шт.

Определить сменную норму выработки при $T_{см} = 480$, $T_{обс} = 15$, $T_{отд} = 10$, $T_{пт} = 8$, $T_{пз} = 20$ мин.

Задача 8

В условиях непрерывного производственного процесса определить норму выработки и норму производительности оборудования, если: длительность расчетного периода — 8; коэффициент, учитывающий время простоя оборудования в планово-предупредительном ремонте, равен 0,89; норма обслуживания — 2 станка; часовой выпуск продукции — 11 шт.; теоретическая производительность одного станка за смену — 84 шт.; коэффициент полезного времени — 0,96; коэффициент, учитывающий неполное использование технических возможностей оборудования по причинам, связанным с технологией и организацией производства, — 0,97.

Задача 9

Определить: норму обслуживания для рабочего-многостаночника, продолжительность одного цикла, свободное время рабочего в каждом цикле при работе на однотипных станках.

В расчетах использовать следующие данные: время занятости рабочего

$T_з = 6$ мин, машинно-автоматическое время $T_{ма} = 13$ мин, коэффициент занятости

$K_з = 0,9$.

	<p>Задача 10</p> <p>Определить занятость рабочего-многостаночника при работе на однотипных станках, оперативное время, продолжительность цикла, норму обслуживания, норму штучного времени и сменную норму выработки рабочего-многостаночника.</p> <p>В расчетах использовать следующие данные: время машинно-автоматической работы $T_{ма}=14$ мин; вспомогательное время, перекрываемое основным, $T_{вп}=1$ мин; вспомогательное время, не перекрываемое основным,</p> <p>$T_{внп}=2$ мин; время активного наблюдения $T_a=0,8$ мин; время перехода $T_{п}=1,5$ мин; коэффициент допустимой занятости $K_{дз}=0,9$; $A_{обс}=3,5\%$; $A_{отл}=1,5\%$; $c_{м}=480$ мин.</p>
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме.

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Основы аудита и контроллинга персонала»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает организационные основы управленческого аудита, принципы проведения аудита и основные правила поведения аудитора, приемы и методы контроллинга
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет применять основные правила поведения аудитора в практической деятельности, определять цели и задачи аудита и контроллинга персонала в конкретный период существования организации, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет инструментарием проведения аудита в области управления персоналом, навыками определения целей и задач проведения аудита персонала, методикой оценки рисков неэффективности управленческого аудита

2. Критерии оценивания

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает организационные основы управленческого аудита, принципы проведения аудита и основные правила поведения аудитора, приемы и методы контроллинга, умеет применять основные правила

поведения аудитора в практической деятельности, определять цели и задачи аудита и контроллинга персонала в конкретный период существования организации, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, владеет навыками, инструментарием проведения аудита в области управления персоналом, навыками определения целей и задач проведения аудита персонала, методикой оценки рисков неэффективности управленческого аудита

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает организационные основы управленческого аудита, принципы проведения аудита и основные правила поведения аудитора, приемы и методы контроллинга, умеет применять основные правила поведения аудитора в практической деятельности, определять цели и задачи аудита и контроллинга персонала в конкретный период существования организации, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, не владеет навыками, инструментарием проведения аудита в области управления персоналом, навыками определения целей и задач проведения аудита персонала, методикой оценки рисков неэффективности управленческого аудита

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает организационные основы управленческого аудита, принципы проведения аудита и основные правила поведения аудитора, приемы и методы контроллинга, не умеет применять основные правила поведения аудитора в практической деятельности, определять цели и задачи аудита и контроллинга персонала в конкретный период существования организации, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, не владеет навыками, инструментарием проведения аудита в области управления персоналом, навыками определения целей и задач проведения аудита персонала, методикой оценки рисков неэффективности управленческого аудита

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает организационные основы управленческого аудита, принципы проведения аудита и основные правила поведения аудитора, приемы и методы контроллинга, не умеет применять основные правила поведения аудитора в практической деятельности, определять цели и задачи аудита и контроллинга персонала в конкретный период существования организации, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, не владеет навыками, инструментарием проведения аудита в области управления персоналом, навыками определения целей и задач проведения аудита персонала, методикой оценки рисков неэффективности управленческого аудита

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные направления и показатели, используемые при проведении аудита персонала. 2. Роль контроллинга в системе управления персоналом. 3. Основные концепции контроллинга. 4. Задачи, функции и цели контроллинга. 5. Место аудита персонала в управлении человеческими ресурсами организации. 6. Виды контроллинга персонала. 7. Взаимосвязь аудита, контроллинга и мониторинга персонала.

карьеру персонала

8. Особенности контроллинга персонала.
9. Сущность основных направлений аудита персонала.
10. Адекватность контроллинга персонала поставленным целям организации.
11. Характеристика и специфика аудита персонала.
12. Этапы аудита персонала.
13. Исследовательские подходы к аудиту персонала.
14. Сущность, цели и задачи аудита персонала.

15. Внутренний и внешний аудит.
16. Экономическая и социальная направленность аудита персонала.
17. Периодичность и объем аудита персонала.
18. Составление аудиторского отчета.
19. Сущность основных причин снижения эффективности аудита персонала.
20. Последовательность проведения аудита персонала.
21. Методы аудиторской экспертизы.
22. Миссия аудита персонала.
23. Сущность и значение аудиторского заключения.
24. Определение цели аудита и состояния рабочей программы.
25. Проведение предварительной диагностики при аудите персонала.
26. Сущность и назначение аудиторских услуг при проведении аудиторской деятельности.
27. Направления, виды и этапы аудита персонала.
28. Анализ трудовых ресурсов предприятия как составляющая аудита персонала.
29. Анализ трудовых показателей при аудите персонала.
30. Анализ численности и состава работников при аудите персонала.
31. Направления анализа ресурсов труда.
32. Задачи анализа фонда заработной платы при аудите персонала.
33. Направления анализа социального развития.
34. Показатели оценки трудового потенциала
35. Аудит рабочих мест.
36. Аудит найма и увольнений.
37. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.
38. Аудит вознаграждений.
39. Аудит рабочих мест.
40. Последовательность проведения аудита увольнения персонала.
41. Показатели анализа подбора и отбора персонала.
42. Критерии оценки программы повышения квалификации при аудите персонала.
43. Управленческий учет как основа контроллинга персонала.
44. Структура и объекты контроллинга персонала.
45. Сущность стратегического и оперативного контроллинга.

	<p>46. Методы принятия управленческих решений в контроллинге.</p> <p>47. Сущность и значение опережающего контроллинга персонала.</p> <p>48. Причины возникновения контроллинга персонала.</p> <p>49. Затраты на персонал: их структура и методы оптимизации.</p> <p>50. Методы оптимизации затрат на персонал.</p> <p>51. Понятие, цели и задачи бюджетов затрат на персонал.</p> <p>52. Виды бюджетов по содержанию персонала и их особенности.</p> <p>53. Контроль персонала: организация системы, процесс, методы.</p> <p>54. Методы составления бюджетов затрат на содержание персонала.</p> <p>55. Сущность и значение бюджетирования персонала.</p> <p>56. Регламент составления бюджета.</p> <p>57. Сущность методов оптимизации затрат на персонал.</p> <p>58. Роль бюджетирования в управлении персоналом.</p> <p>59. Установление нормативов контроля персонала.</p> <p>60. Структура системы бюджетирования персонал на предприятии.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>Предприятие-заказчик предлагает аудиторской организации провести индивидуально-групповую диагностику трудового коллектива отдела. Цели диагностики, которые определены договором «заказчика» и «исполните-ля»: а) оценка индивидуального потенциала сотрудников; б) выявление и диагностика зон социально-психологической нестабильности. При этом основные методы, применяемые аудитором: а) индивидуальной психологической диагностики; б) групповой функциональной диагностики. При применении названных методов, какие психологические тесты и методы оценки персонала вы использовали бы?</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>Провести оценку экономической эффективности аудиторской проверки. Сумма текущих затрат (затраты на обеспечение аудита: размножение анкет, проведение анкетирования) – 5 тыс. руб. Размер предотвращенного убытка в связи с условиями труда – 150 тыс. руб.; предотвращение возможных штрафных санкций за несоблюдение требований техники безопасности – 50 тыс. руб. иные возможные суммы затрат 130 тыс. руб.</p>

Оплата аудиторских услуг – 150 тыс.руб. Рассчитать коэффициент эффективности аудиторской проверки.

Задание 3.

Перед организацией стоит цель – раскрытие потенциала системы эффективной мотивации, выявление возможностей эффективного управления персоналом. Предприятие-заказчик предлагает аудиторской организации провести аудит организации оплаты труда рабочих, осуществляющих техническое обслуживание и ремонт оборудования. Определите вопросы, которые непосредственно относятся к аудиту персонала.

Задание 4.

Определение эффективности обучения персонала
Исходные данные. В связи с расширением дилерской сети фирма «Росна» провела обучение персонала в количестве 10 человек. Затраты на обучение одного специалиста в области маркетинга – 10 тыс. руб. Продолжительность воздействия программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, пять лет. Стоимостная оценка различий в результативности труда лучших и средних работников в отделе маркетинга составила 15 тыс. руб.

Постановка задачи:

1. Определите, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников.
2. Рассчитайте эффект воздействия программы на производительность труда.

Задание 5.

Структура аудиторского заключения включает несколько разделов. Например, в разделе «Мнение аудитора» содержится вывод аудитора о результатах проведенных проверок. Ниже в качестве примера приводится положительное аудиторское заключение.

Мы полагаем, что проведенный аудит дает достаточные основания для выражения нашего мнения о достоверности во всех существенных отношениях документов по организации стимулирования труда персонала (об исполнении во всех существенных отношениях администрацией ОАО «Уран» требований трудового законодательства РФ в части нормирования и оплаты труда, о соответствии во всех существенных отношениях технологии организации оплаты труда законодательству РФ, об экономическом и социально обоснованном во всех существенных отношениях соответствии уровня и динамики оплаты труда показателям эффективности труда персонала).

Модифицируйте аудиторское заключение, если в ходе

проведенного аудита персонала выявлены следующие нарушения: нарушение порядка определения и учета трудовых показателей; их несоответствие правовым, социально-экономическим, психологическим, психофизиологическим аспектам анализируемых процессов, обстоятельств, событий.

Задание 6.

Объясните и изложите в письменном виде основные причины появления контроллинга на современных предприятиях.

Задание 7.

Приведите перечень видов контроллинга персонала по следующим классификационным признакам:

- а) по степени развития;
- б) по виду измерения;
- в) по объекту и/или по времени.

Задание 8.

Составьте следующие форматы кадрового планирования:

- «Привлечение нового персонала» исходя из следующих параметров: а) отдел, должность, количество; б) срок найма; в) затраты на подбор; г) затраты на оборудование рабочего места;
- «Увольнения и перемещения» исходя из следующих параметров: а) Ф.И.О., занимаемая должность; б) размер зарплаты и компенсация; в) сроки увольнения или перемещения;
- «Обучение и развитие персонала по следующим параметрам: а) перечень сотрудников; б) тема и форма обучения; в) продолжительность и сроки обучения; г) стоимость обучения; д) командировочные расходы.

Задание 9.

Составьте форматы кадрового планирования «Фонд оплаты труда» и «Социальные программы организации». Определите основные параметры данного формата кадрового планирования.

Задание 10.

При составлении бюджета на содержание персонала используются следующие методы бюджетирования: жесткий, гибкий, скользящий, от достигнутого, с нулевого базиса и с проработкой дополнительных вариантов. Дайте характеристику этим методам и укажите их положительные и отрицательные аспекты.

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое

задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Основы информационной безопасности»

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации.	Знает: Понятие информации и информатизации, свойства информации как объекта защиты от киберугроз
	ИУК-1.2. Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности.	Умеет: Устанавливать антивирусы и защищать электронный документооборот от не санкционированного доступа
	ИУК-1.3. Имеет практический опыт работы с информационными объектами, опыт библиографического поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода к решению поставленных задач	Владеет: методами построения системы кибербезопасности и определение уязвимостей автоматизированных систем и выбор средств защиты. Формирование требований к построению систем криптографической и стеганографической защиты.

2. *Критерии оценивания*

Зачет выставляется студенту в том случае, если он знает понятие информационной безопасности и составные её свойства, понятие информационной безопасности государства, общества, личности и организации, основные понятия информационной безопасности автоматизированных систем, нормативно-правовую базу обеспечения

информационной безопасности и основные технологические методы и средства обеспечения кибербезопасности. Умеет выбирать и обосновывать выбор наиболее оптимальных средств и методов защиты информации в различных условиях, в том числе, в сетевом пространстве. Владеет навыками обеспечения защиты информации в различных условиях, в том числе, в сетевом пространстве, путем применения антивирусных программ, средств и методов стеганографии и криптографии, путём разграничения прав доступа, а также правовыми методами. Знает методы ведения защищённого документооборота, владеет навыками их применения, виды киберпреступлений, умеет осуществлять выбор и владеет навыками применения средств и методов борьбы с ними.

«Незачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятие информационной безопасности и составные её свойства, понятие информационной безопасности государства, общества, личности и организации, основные понятия информационной безопасности автоматизированных систем, нормативно-правовую базу обеспечения информационной безопасности и основные технологические методы и средства обеспечения кибербезопасности, методы ведения защищённого документооборота, не владеет навыками их применения. Не умеет выбирать средства и методы защиты информации в различных условиях, в том числе, в сетевом пространстве. Не владеет навыками обеспечения защиты информации в различных условиях, в том числе, в сетевом пространстве, путем применения антивирусных программ, средств, путём разграничения прав доступа, а также правовыми методами. Не знает виды киберпреступлений, не умеет осуществлять выбор и не владеет навыками применения средств и методов борьбы с ними.

3.

Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ИУК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации.	1. Понятие «опасность» в области защиты информации. Основные законодательные положения защиты информации. 2. Понятие информации с ограниченным доступом. Цели защиты информации и степени секретности.

3. Лицензирование в области защиты информации.
4. Сертификации средств защиты информации. Аттестации объектов информатизации.
5. Понятие угрозы информационной безопасности системы. Классификация угроз информационной безопасности.
6. Угрозы нарушения конфиденциальности, целостности информации, отказа служб, разведки параметров системы.
7. Основные уровни защиты информации в автоматизированных системах.
8. Основные направления и методы реализации информационных угроз.
9. Принципы системности, комплексности, непрерывности защиты и разумной достаточности.
10. Принципы гибкости управления, открытости алгоритмов и механизмов
11. Полномочная модель управления доступом с произвольным управлением виртуальными каналами взаимодействия.
12. Правила разграничения доступа для полномочной модели управления доступом с принудительным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.
13. Модель управления доступом с каналами взаимодействия на основе активных симплексных каналов.
14. Полномочная модель управления доступом с произвольным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.
15. Полномочная модель управления доступом с принудительным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.
16. Полномочная модель управления доступом с комбинированным управлением виртуальными каналами

взаимодействия субъектов доступа.

17. Метки безопасности, их назначение в разграничении прав доступа при реализации мандатной модели доступа.

18. Правила разграничения доступа для полномочной модели управления доступом с произвольным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.

19. Правила разграничения доступа для полномочной модели управления доступом с принудительным управлением виртуальными каналами Метки безопасности, их назначение в разграничении прав доступа при реализации мандатной модели доступа.

20. Правила разграничения доступа для полномочной модели управления доступом с произвольным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.

21. Правила разграничения доступа для полномочной модели управления доступом с принудительным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.

22. Правила разграничения доступа для полномочной модели управления доступом с комбинированным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.

23. Особенности использования мандатного механизма управления доступом при разграничении прав доступа субъектов.

24. Общие положения по заданию меток безопасности для иерархических и неиерархических объектов доступа, примеры.

25. Подход и правила назначения меток безопасности иерархическим объектам доступа. Пример.

26. Правила разграничения доступа к иерархическим объектам для полномочной модели управления доступом с произвольным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.

	<p>27. Правила разграничения доступа к иерархическим объектам для полномочной модели управления доступом с комбинированным управлением виртуальными каналами взаимодействия субъектов доступа.</p> <p>28. Общая схема организации криптосистемы с использованием симметричного шифрования.</p> <p>29. Общая схема организации криптосистемы с использованием асимметричного шифрования.</p> <p>30. Общая схема организации криптосистемы с использованием симметричного и асимметричного шифрования.</p> <p>31. Технологии создания электронной подписи.</p> <p>32. Аутентификация, авторизация и администрирование.</p> <p>33. Методы аутентификации, использующие пароли.</p> <p>34. Строгая аутентификация.</p> <p>35. Биометрическая аутентификация пользователей.</p> <p>36. Функции межсетевых экранов.</p> <p>37. Особенности функционирования межсетевых экранов на различных уровнях OSI.</p> <p>38. Схемы сетевой защиты на базе межсетевых экранов</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
ИУК-1.2. Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Средствами программы USB FlashSecurity обеспечьте защиту usb-носителя от несанкционированного доступа. 2. Обеспечить устранение следов вирусной активности средствами программы Зоркий глаз.

	<p>3. Средствами программы Crypt Online организуйте электронно-цифровую подпись.</p> <p>4. Обеспечить средствами программы Зоркий глаз фильтрацию данных.</p> <p>5. Обеспечить средствами программы Зоркий глаз защиту от несанкционированного сбора личных данных пользователя персонального компьютера.</p> <p>6. Организуйте защиту электронных документов pdf-формата средствами программы PDFCreator.</p> <p>7. Организуйте восстановление удаленного файла средствами программы Recuva Portable.</p> <p>8. Обеспечьте криптографическую защиту сообщений средствами программы Crypt Online.</p> <p>9. Обеспечьте стеганографическую защиту данных средствами программы Steganography Online.</p> <p>10. Обеспечьте облачную защиту средствами программы Easy File Locker.</p> <p>11. Организуйте восстановление файлов с отформатированного раздела средствами программы Recuva Portable.</p>
--	---

Способ 3.

Задания в тестовой форме для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Компетенция	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Тестовые задания
УК-1	Владеет: Имеет практический опыт работы с	<p>1. Как называется умышленно искаженная информация?</p> <p>1. Дезинформация</p> <p>2. Информативный поток</p> <p>3. Достоверная информация</p>

	<p>информационными объектами, опыт библиографического поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода к решению поставленных задач</p>	<p>4. Перестает быть информацией</p> <p>2. Как называется информация, к которой ограничен доступ?</p> <p>а) Конфиденциальная б) Противозаконная в) Открытая г) Недоступная</p> <p>3. Основной документ, на основе которого проводится политика информационной безопасности?</p> <p>а) программа информационной безопасности б) регламент информационной безопасности в) политическая информационная безопасность г) Протекторат</p> <p>4. Что называют защитой информации?</p> <p>1. Все ответы верны 2. Называют деятельность по предотвращению утечки защищаемой информации 3. Называют деятельность по предотвращению несанкционированных воздействий на защищаемую информацию 4. Называют деятельность по предотвращению непреднамеренных воздействий на защищаемую информацию</p> <p>5. Под непреднамеренным воздействием на защищаемую информацию понимают?</p> <p>а) Воздействие на нее из-за ошибок пользователя, сбоя технических или программных средств и воздействие природных явлений б) Процесс ее преобразования, при котором содержание информации изменяется на ложную в) Возможности ее преобразования, при котором содержание информации изменяется на ложную информацию г) Не ограничения доступа в отдельные отрасли экономики или на конкретные</p>
--	--	---

		<p>производства</p> <p>6. Основные предметные направления защиты информации?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Охрана государственной, коммерческой, служебной, банковской тайн, персональных данных и интеллектуальной собственностиб) Охрана золотого фонда страныв) Определение ценности информацииг) Усовершенствование скорости передачи информации <p>7. Государственная тайна это?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности страныб) Ограничения доступа в отдельные отрасли экономики или на конкретные производствав) Защищаемые банками и иными кредитными организациями сведения о банковских операцияхг) Защищаемая по закону информация, доверенная или ставшая известной лицу (держателю) исключительно в силу исполнения им своих профессиональных обязанностей <p>8. Коммерческая тайна это?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности страныб) Ограничения доступа в отдельные отрасли экономики или на конкретные производствав) Защищаемые банками и иными кредитными организациями сведения о
--	--	---

банковских операциях

г) Защищаемая по закону информация, доверенная или ставшая известной лицу (держателю) исключительно в силу исполнения им своих профессиональных обязанностей

9. Профессиональная тайна это?

а) Защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности страны

б) Ограничения доступа в отдельные отрасли экономики или на конкретные производства

в) Защищаемые банками и иными кредитными организациями сведения о банковских операциях

г) Защищаемая по закону информация, доверенная или ставшая известной лицу (держателю) исключительно в силу исполнения им своих профессиональных обязанностей

10. Как называется тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений?

а) Тайна связи

б) Нотариальная тайна

в) Адвокатская тайна

г) Тайна страхования

11. Функция защиты информационной системы, гарантирующая то, что доступ к информации, хранящейся в системе может быть осуществлен только тем лицам, которые на это имеют право?

а) Управление доступом

б) Конфиденциальность

в) Аутентичность

г) Целостность

д) Доступность

		<p>12. По сведениям СМИ, на чью долю приходится 60% всех инцидентов IT-безопасности?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Хакерские атакиб) Различные незаконные проникновенияв) Инсайдерыг) Технические компании <p>13. Меры по защите информации от неавторизованного доступа, разрушения, модификации, раскрытия и задержек в доступе?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Информационная безопасностьб) Защитные технологиив) Заземлениег) Конфиденциальность <p>14. Потенциальные угрозы, против которых направлены технические меры защиты информации</p> <ul style="list-style-type: none">а) Потери информации из-за сбоев оборудования, некорректной работы программ и ошибки обслуживающего персонала и пользователей потери информации из-за халатности обслуживающего персонала и не ведения системы наблюденияб) Потери информации из-за не достаточной установки резервных систем электропитания и оснащение помещений замкамив) Потери информации из-за не достаточной установки сигнализации в помещенииг) Процессы преобразования, при котором информация удаляется <p>15. Программные средства защиты информации?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Средства архивации данных, антивирусные программыб) Технические средства защиты информациив) Источники бесперебойного питания (ups)г) Смешанные средства защиты информации <p>16. Обеспечение достоверности и полноты информации и методов ее обработки?</p> <ul style="list-style-type: none">а) Конфиденциальность
--	--	--

- б) Целостность
- в) Доступность
- г) Целесообразность

17. Обеспечение доступа к информации только авторизованным пользователям?

- а) Конфиденциальность
- б) Целостность
- в) Доступность
- г) Целесообразность

18. Носитель информации это?

- а) физическое лицо, или материальный объект, в том числе, - физическое поле, в которых информация находит свое отображение в виде символов, образов, сигналов, технических решений и процессов;
- б) субъект, осуществляющий пользование информацией и реализующий полномочия распоряжения в пределах прав, установленных законом и/или собственником информации;
- в) субъект, пользующийся информацией, полученной от ее собственника, владельца или посредника в соответствии с установленными правами и правилами доступа к информации либо с их нарушением;
- г) субъект, в полном объеме реализующий полномочия владения, пользования, распоряжения информацией в соответствии с законодательными актами;
- д) участник правоотношений в информационных процессах.

19. Естественные угрозы безопасности информации вызваны?

- а) деятельностью человека;
- б) ошибками при проектировании АСОИ, ее элементов или разработке программного обеспечения;
- в) воздействиями объективных физических процессов или стихийных природных явлений, независящих от человека;
- г) корыстными устремлениями злоумышленников;
- д) ошибками при действиях персонала.

		<p>20. К основным непреднамеренным искусственным угрозам АСОИ относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) физическое разрушение системы путем взрыва, поджога и т.п.; б) неправомерное отключение оборудования или изменение режимов работы устройств и программ; в) изменение режимов работы устройств или программ, забастовка, саботаж персонала, постановка мощных активных помех и т.п.; г) чтение остаточной информации из оперативной памяти и с внешних запоминающих устройств; <p>перехват побочных электромагнитных, акустических и других излучений устройств и линий связи</p>
--	--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме в компьютерной аудитории, оборудованной следующим программным обеспечением: USB FlashSecurity, Crypt Online, PDF Creator, Steganography Online, Зоркий глаз, Recuva Portable, Easy File Locker.

Содержание зачета: студент дает развернутый ответ на 2 теоретических вопроса и выполняет одно практическое задание за персональным компьютером. Перечень вопросов для подготовки к зачёту, выдаётся студенту за несколько дней до проведения промежуточного контроля по дисциплине. Время на подготовку – 10–15 минут. На ответ студенту дается 4–7 минут.

В содержание зачета могут быть включены другие задания, в том числе и теоретического содержания, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Преподавателю предоставляется право задавать студенту уточняющие и дополнительные вопросы (как теоретические, так и практические) (не более пяти).

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Итоговая оценка выставляется с учетом результатов текущей аттестации.

Критерии оценки зачета.

«Зачтено» выставляется, вопрос, безошибочно или с незначительными ошибками выполняет практическое задания и безошибочно или с незначительными недочетами излагает ответ хотя бы на один теоретических вопрос.

«Не зачтено» выставляется, если студент не может безошибочно ответить хотя бы на один теоретический вопрос, не может выполнить практическое задание.

В случае, если оценочные материалы разработаны в тестовой форме, указывается шкала перевода тестовых баллов в пятибалльную систему оценивания (с учетом степени сложности заданий). Оценка «зачтено» ставится, если студент верно ответил на 14-20 вопросов теста.

Оценка «незачтено» ставится, если студент верно ответил менее, чем на 11 вопросов теста.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Основы права

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК 2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Знает: правовые нормы основных отраслей российского права	Знает: понятия государства и права, источники права, правоотношения, преступления и правонарушения, основы конституционного, административного, уголовного, гражданского, трудового и семейного права
	УК-2.2. Умеет: правильно квалифицировать юридические факты и определять необходимый круг источников права	Умеет: анализировать юридический факт, предполагать правовые последствия и круг источников права для его регулирования
	УК-2.3. Владеет: навыками поиска в соответствующих ситуациях необходимых правовых актов и норм права	Владеет: навыками подбора нормативных правовых актов и анализа их содержания для разрешения ситуации

2. Критерии оценивания

Отметка «зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает понятия государства и права, источники права, правоотношения, преступления и правонарушения, основы гражданского, трудового, семейного, конституционного, уголовного и административного права;

умеет анализировать юридический факт, в том числе коррупционного поведения, предполагать правовые последствия и круг источников права для его регулирования;

владеет навыками подбора нормативных правовых актов и анализа их содержания для разрешения ситуации.

Отметка «незачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятия государства и права, источники права, правоотношения, преступления и правонарушения, основы гражданского, трудового, семейного, конституционного, уголовного и административного права;

не умеет анализировать юридический факт, в том числе

коррупционного поведения, предполагать правовые последствия и круг источников права для его регулирования;

не владеет навыками подбора нормативных правовых актов и анализа их содержания для разрешения ситуации.

3. *Контрольные задания*

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК 2. Знает: понятия государства и права, источники права, правоотношения, преступления и правонарушения, основы конституционного, административного, уголовного, гражданского, трудового и семейного права	<ol style="list-style-type: none">1. Понятие, признаки и функции государства. Теории происхождения государства.2. Формы государства.3. Правовое государство. Гражданское общество и его признаки.4. Понятие, признаки, принципы и функции права.5. Норма права: понятие, виды, структура. Классификация норм права.6. Правовой статус личности.7. Правовая семья, система права, правовая система.8. Источники права: понятие, виды.9. Система нормативных правовых актов России.10. Правоотношения: понятие, виды, структура.11. Понятие и виды субъектов правоотношений. Правосубъектность.12. Юридический факт: понятие, виды.13. Предмет, принципы, источники гражданского права.14. Субъекты гражданско-правовых отношений. Объекты гражданско-правовых отношений.15. Право собственности: понятие, содержание, способы возникновения и прекращения, защита.16. Сделки, их классификация и виды. Формы сделок.17. Обязательства: понятие, стороны, основание возникновения. Обязательства: исполнение, прекращение. Ответственность за нарушение обязательств.18. Предмет, принципы и источники трудового права. Трудовые отношения и основания их возникновения. Формы социального партнерства.19. Трудовой договор. Стороны, условия и порядок заключения и расторжения.20. Рабочее время и время отдыха.21. Дисциплина труда.22. Трудовые споры и материальная ответственность.23. Предмет, принципы, источники семейного права. Порядок заключения брака. Брачный договор. Расторжение брака. Признание брака недействительным.24. Личные и имущественные права и обязанности супругов.25. Права и обязанности родителей и детей. Алиментные

	<p>обязательства членов семьи.</p> <p>26. Правонарушение: понятие, виды, состав.</p> <p>27. Юридическая ответственность: понятие и виды. Основания и принципы юридической ответственности.</p> <p>28. Предмет, система и источники конституционного права. Общая характеристика и структура Конституции РФ. Основы конституционного строя России. Федеративное устройство России. Местное самоуправление.</p> <p>29. Права, свободы и обязанности человека и гражданина РФ. Ограничения, гарантии прав и свобод граждан</p> <p>30. Гражданство: понятие, основания приобретения и прекращения.</p> <p>31. Президент РФ: требования к кандидатам, выборы, полномочия, прекращение полномочий.</p> <p>32. Федеральное Собрание РФ: порядок формирования и полномочия палат. Законодательный процесс.</p> <p>33. Структура исполнительной власти в России. Порядок формирования и полномочия Правительства РФ.</p> <p>34. Судебная система РФ: принципы судебной системы, система судов общей юрисдикции, система арбитражных судов. Полномочия Конституционного Суда РФ.</p> <p>35. Предмет, методы, источники административного права. Административно-правовые нормы, их особенности, классификация.</p> <p>36. Особенности, основания возникновения, изменения и прекращения административных правоотношений, их виды. Субъекты административных правоотношений.</p> <p>37. Понятие, признаки, состав административного правонарушения. Административная ответственность. Виды административных взысканий.</p> <p>38. Предмет, принципы, источники уголовного права.</p> <p>39. Преступление: понятие, виды, стадии совершения. Соучастие в преступлении, рецидив преступлений. Совокупность и множественность преступлений.</p> <p>40. Наказание, его виды. Обстоятельства, исключающие преступность деяния. Освобождение от уголовной ответственности и наказания.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК-2.</p> <p>Умеет: анализировать юридический факт, предполагать правовые последствия и круг источников права для его регулирования</p>	<p>1. Проанализировать предложенную правовую ситуацию в сфере конституционных, административных, уголовных гражданских, трудовых или семейных правоотношений.</p> <p>2. Подобрать необходимый круг нормативных правовых актов для разрешения правовой ситуации</p>

Владеет: навыками подбора нормативных правовых актов и анализа их содержания для разрешения ситуации	
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя одно теоретическое и одно практическое задание.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 10 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде устного ответа.

Зачет выставляется, если теоретические сведения студентом усвоены, изложены логично; речь четкая и ясная; студент свободно владеет профессиональной терминологией; при этом допускаются незначительные ошибки и неточности в изложении материала, а практическое задание выполнено полностью, дан подробный, развернутый комментарий, в процессе решения не допущено ошибок или ошибки незначительны. Зачет не ставится, если студентом не раскрыто основное содержание теоретического материала, отсутствуют необходимые теоретические знания; у экзаменуемого не сформировано понимание базовых терминов предметной области знаний, теоретических основ предметной области знаний, а практическое задание решено неверно или не решено полностью, имеются существенные недостатки по полноте и содержанию решения; отсутствуют необходимые теоретические знания.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Основы самоорганизации и самообразования

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
	УК-6.2. Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей	Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных
	УК-6.3. Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ	Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Знает особенности психофизического развития лиц с ОВЗ и инвалидностью; основные проблемы и способы взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в социальной и профессиональной сферах; основы создания специальных условий для лиц с ОВЗ и инвалидностью в контексте решения профессиональных задач	основные проблемы и способы взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в социальной и профессиональной сферах. Знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
	УК-9.2. Умеет планировать и	осуществлять выбор

	<p>реализовывать профессиональную деятельность с лицами с ОВЗ и инвалидностью с учетом особенностей их психофизического развития осуществлять выбор технологий взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в контексте решения профессиональных задач.</p>	<p>технологий взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в контексте решения профессиональных задач. Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей.</p>
	<p>УК-9.3. Владеет навыками создания специальных условий для лиц с ОВЗ и инвалидностью в контексте решения профессиональных задач; навыками взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>навыками взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в социальной и профессиональной сферах, Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ</p>

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основные понятия самоменеджмента; принципы самобразования; принципы самоорганизации здоровья руководителя, умеет применять методы самоменеджмента; применять научную организацию труда в работе менеджера; владеет технологией самоменеджмента; технологией самоорганизации; технологией самообразования.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основные понятия самоменеджмента; принципы самобразования; принципы самоорганизации здоровья руководителя, умеет применять методы самоменеджмента; применять научную организацию труда в работе менеджера; не владеет технологией самоменеджмента; технологией самоорганизации; технологией самообразования.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает основные понятия самоменеджмента; принципы самобразования; принципы самоорганизации здоровья руководителя, не умеет применять методы самоменеджмента; применять научную организацию труда в работе менеджера; не владеет технологией самоменеджмента; технологией самоорганизации; технологией самообразования.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает основные понятия самоменеджмента; принципы самобразования; принципы самоорганизации здоровья руководителя, не умеет применять методы самоменеджмента; применять научную организацию труда в работе менеджера; не владеет технологией самоменеджмента; технологией самоорганизации; технологией самообразования.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК-6.1.Знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p> <p>УК-9.1.Знает особенности психофизического развития лиц с ОВЗ и инвалидностью; основные проблемы и способы взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в социальной и профессиональной сферах; основы создания специальных условий для лиц с ОВЗ и инвалидностью в контексте решения профессиональных задач</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цель и задачи д 2. Требования, п инструкции: должен : 3. Основные функ постановка цели; пл решений; самоorganiz 4. Техника само достигаемый результа 5. Планирование: 6. Планирование: управленческого пути. 7. Планирование и 8. Этапы внедрени 9. Программно-це 10. Согласование карьерных моделей: с ресурсов в предприят 11. Система планирс 12. Система форм моделирование. 13. Система форми (аттестация): цель атт 14. Система фо планирование, мотив обучение и подготовка 15. Обучение: виды, 16. Обучение с испо. 17. Обучение с индивидуальное (наст 18. Консультирован 19. Этапы консульти 20. Эффективность ф 1. Карьерные мот общие подходы, управленческого разви 1. Шесть этапов пс самим собой. 1. Принятие карьер <p>Внешнее и внутреннее решений Техника личной работ Технология делегиров</p>

	<p>Эффективное делегирование. Преимущества и недостатки делегирования. Рабочее место руководителя.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК-6.2. Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей</p> <p>УК-6.3. Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ</p> <p>УК-9.2. Умеет планировать и реализовывать профессиональную деятельность с лицами с ОВЗ и инвалидностью с учетом особенностей их психофизического развития осуществлять выбор технологий взаимодействия с лицами с ОВЗ и инвалидностью в контексте решения профессиональных задач.</p> <p>УК-9.3. Владеет навыками создания специальных условий для лиц с ОВЗ</p>	<p align="center">Практико-ориентированные задания</p> <p>1. Определите параметры собственного стиля работы, проведите их анализ на предмет эффективности трудовой деятельности. Выявите собственные жизненные приоритеты относительно карьерного роста.</p> <p>2. Сформулируйте цели во всех сферах своей деятельности сроком на пять лет. Проверьте их на соответствие SMART – принципу. Структурируйте цели и расставьте приоритеты. С помощью дерева целей разложите их на задачи.</p> <p>3. Разработайте программу борьбы со стрессами как неотъемлемого элемента рациональной организации собственной трудовой активности. Опишите логику и этапы программы. Составьте рекомендации по преодолению стресса в процессе реализации цели.</p> <p align="center">Задания в тестовой форме</p> <p>1. Под самоменеджментом традиционно понимают:</p> <p>а) усилия менеджера по совершенствованию своей деятельности;</p> <p>б) фэйсбилдинг;</p> <p>в) построение деловой карьеры;</p> <p>г) проектирование рабочего времени.</p> <p>2. Самоменеджмент – это:</p> <p>а) умение проводить собрания;</p> <p>б) организация рабочего места;</p> <p>в) организация личной работы руководителя.</p> <p>3. Самоменеджмент – это:</p> <p>а) саморазвитие индивида - менеджера или организационная наука управления самим собой;</p> <p>б) целенаправленное применение методов и приемов менеджмента в повседневной жизнедеятельности для того, чтобы наилучшим образом использовать свое время и собственные способности, сознательно</p>

и инвалидно-
стью в контексте решения
профессиональных
задач;навыками
взаимодействия с лицами с
ОВЗ и инвалидностью в
социальной и
профессиональной сферах

управлять течением своей жизни, умело
преодолевать внешние обстоятельства, как на работе,
так и в личной жизни;
в) процесс управления другими людьми.

4. Персональный менеджмент (самоменеджмент) –
это:

- а) индивидуальная технология использования рабочего времени;
- б) последовательное и целенаправленное использование испытанных практических методов работы в повседневной деятельности, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время;
- в) эффективное управление организацией.

5. Назовите функции самоменеджмента:

- а) постановка цели;
- б) планирование;
- в) принятие решений;
- г) организация;
- д) контроль;
- е) проектирование.

6. Самодисциплина – это:

- а) обязательность, умение держать слово;
- б) пунктуальность, точность исполнения;
- в) собранность;
- г) чувство ответственности;
- д) умение принимать коллективные решения.

7. Техника личной работы – это:

- а) умение организовать рабочее место;
- б) умение работать с информацией;
- в) умение планировать свои дела;
- г) умение делегировать полномочия;
- д) коллективное решение.

8. Современный менеджер должен уметь:

- а) планировать личную работу;
- б) организовать свое рабочее место;
- в) работать с информацией;
- г) выступать публично;
- д) начислять заработную плату.

9. Современный менеджер должен уметь:

- а) управлять своими эмоциями;
- б) формулировать жизненные цели;
- в) анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации;
- г) оформлять работника при найме на должность.

10. К повышению эффективности менеджмента относится:

- а) степень достижения целей организации;
- б) соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов;
- в) увеличение количества произведенной продукции и услуг;
- г) увеличение времени работы сотрудников.

1. Проанализируйте свой обычный день и распределите все дела в зависимости от их важности и срочности (важные и срочные; срочные, но не важные, важные, но не срочные; не важные и не срочные) в процентном соотношении так чтобы в сумме получалось 100%.
2. Сформулируйте собственные правила эффективного использования времени и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на предприятии.
3. Осуществите собственный анализ имеющихся средств для достижения самостоятельно поставленной среднесрочной цели.
4. Составьте ежедневный план на неделю вперед включая: Принцип Парето, Матрицу Эйзенхауэра, методику контекстного планирования.
5. Внедрите технологию планирования времени в собственную жизнедеятельность, проанализируйте полученный опыт.
6. Назовите средства планирования времени. Перечислите способы рационального и экономного использования своего времени. Сформулируйте собственные правила эффективного использования времени и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на предприятии.

Задания в тестовой форме

Роль цели в разработке управленческого решения заключается в том, что она:

- а) является критерием эффективности управленческого решения;
- б) цель – стратегическая составляющая управленческого решения;
- в) цель является основанием для поиска и определения проблемы;
- г) цель определяет способы выполнения решения.

Установите соответствие между наименованием роли менеджера в организации и ее характеристикой:

Предприниматель;
 Устранитель нарушений;
 Ведущий переговоры;

- а) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы
- б) изыскивает возможности улучшения, совершенствования деятельности как внутри самой

организации, так и за ее пределами и контролирует разработку определенных проектов; в) отвечает за представительство организации на всех значимых переговорах;

г) отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью серьезных изменений вследствие нарушений выполнения стратегических и текущих программ действий.

Такая форма планирования карьеры, как система пожизненного найма, распространена в:

а) Японии;

б) России;

в) любой из развитых стран;

г) США.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:

а) вертикальная карьера;

б) горизонтальная карьера;

в) центростремительная карьера;

г) финансовая карьера.

Карьера – это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

Укажите индивидуальные признаки, имеющие значение при выборе карьеры:

а) черты характера;

б) профессиональные склонности;

в) способности и опыт;

г) наличие собственности.

Что является основным условием успешной карьеры:

а) правильный выбор профессии;

б) учет конъюнктуры рынка труда;

в) возможности получения образования.

Что относится к профессиональной карьере:

а) обучение;

б) профессиональный рост;

в) поддержка индивидуальных профессиональных способностей;

г) последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации.

Что относится к центростремительной карьере:

- а) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- б) перемещение в другую функциональную область деятельности;
- в) движение к ядру, руководству организацией.

Одна из важнейших функций менеджера, содержащая в качестве главных компонентов прогнозирование будущего развития и выработку способов реализации этого будущего:

- а) планирование;
- б) план;
- в) отчет;
- г) организация;
- д) контроль.

Функции руководителя:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивация;
- д) выполнение работ.

Недельный план менеджера должен отвечать таким основным требованиям, как:

- а) достаточная конкретность, но без лишней детализации;
- б) жесткое планирование времени;
- в) обеспечение личного рабочего времени менеджера;
- г) приоритет затрат времени на привлекательный для менеджера вид деятельности.

Практико-ориентированные задания

1. Проанализируйте свой обычный день и распределите все дела в зависимости от их важности и срочности (важные и срочные; срочные, но не важные, важные, но не срочные; не важные и не срочные) в процентном соотношении так чтобы в сумме получалось 100%.
2. Сформулируйте собственные правила эффективного использования времени и предложите пошаговую

- методику внедрения этих правил на предприятии.
3. Осуществите собственный анализ имеющихся средств для достижения самостоятельно поставленной среднесрочной цели.
 4. Составьте ежедневный план на неделю вперед включая: Принцип Парето, Матрицу Эйзенхауэра, методику контекстного планирования.
 5. Внедрите технологию планирования времени в собственную жизнедеятельность, проанализируйте полученный опыт.
 6. Назовите средства планирования времени. Перечислите способы рационального и экономного использования своего времени. Сформулируйте собственные правила эффективного использования времени и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на предприятии.

Задания в тестовой форме

Роль цели в разработке управленческого решения заключается в том, что она:

- а) является критерием эффективности управленческого решения;
- б) цель – стратегическая составляющая управленческого решения;
- в) цель является основанием для поиска и определения проблемы;
- г) цель определяет способы выполнения решения.

Установите соответствие между наименованием роли менеджера в организации и ее характеристикой:

Предприниматель;

Устранитель нарушений;

Ведущий переговоры;

а) отвечает за мотивацию подчиненных и набор, подготовку кадров и сопутствующие этим задачам вопросы

б) изыскивает возможности улучшения, совершенствования деятельности как внутри самой организации, так и за ее пределами и контролирует разработку определенных проектов; в) отвечает за представительство организации на всех значимых переговорах;

г) отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью серьезных изменений вследствие нарушений выполнения стратегических и текущих программ действий.

Такая форма планирования карьеры, как система пожизненного найма, распространена в:

- а) Японии;

- б) России;
- в) любой из развитых стран;
- г) США.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:

- а) вертикальная карьера;
- б) горизонтальная карьера;
- в) центростремительная карьера;
- г) финансовая карьера.

Карьера – это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

Укажите индивидуальные признаки, имеющие значение при выборе карьеры:

- а) черты характера;
- б) профессиональные склонности;
- в) способности и опыт;
- г) наличие собственности.

Что является основным условием успешной карьеры:

- а) правильный выбор профессии;
- б) учет конъюнктуры рынка труда;
- в) возможности получения образования.

Что относится к профессиональной карьере:

- а) обучение;
- б) профессиональный рост;
- в) поддержка индивидуальных профессиональных способностей;
- г) последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации.

Что относится к центростремительной карьере:

- а) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- б) перемещение в другую функциональную область деятельности;
- в) движение к ядру, руководству организацией.

	<p>Одна из важнейших функций менеджера, содержащая в качестве главных компонентов прогнозирование будущего развития и выработку способов реализации этого будущего:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) планирование; б) план; в) отчёт; г) организация; д) контроль. <p>Функции руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) планирование; б) организация; в) контроль; г) мотивация; д) выполнение работ. <p>Недельный план менеджера должен отвечать таким основным требованиям, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) достаточная конкретность, но без лишней детализации; б) жесткое планирование времени; в) обеспечение личного рабочего времени менеджера; г) приоритет затрат времени на привлекательный для менеджера вид деятельности.
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Основы управления персоналом**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1. Обладает базовыми знаниями в области применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом	Знает сущность и значение управления персоналом, основы формирования мировоззренческой позиции, необходимой для успешного осуществления профессиональной деятельности
	ОПК-4.2. Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом в профессиональной деятельности	Умеет применять профессиональные знания в области управленческой деятельности, применять основные понятия, необходимые для освоения специальных дисциплин
	ОПК-4.3. Владеет навыками документационного сопровождения и учета с учетом современных технологий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельного приобретения необходимых навыков, способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в будущей профессиональной деятельности

2. Критерии оценивания

2.1. «Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает сущность и значение управления персоналом; умеет применять профессиональные знания в области социальной деятельности, применять основные понятия, необходимые для освоения специальных дисциплин; владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельному приобретению необходимых навыков.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает сущность и значение управления персоналом; не умеет применять профессиональные знания в области социальной деятельности, применять основные понятия, необходимые для освоения специальных дисциплин; не владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельному приобретению необходимых навыков.

2.2. Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он понимает сущность и значение управления персоналом, демонстрирует знание основ формирования мировоззренческой позиции, необходимой для успешного осуществления профессиональной деятельности; умеет применять профессиональные знания в области социальной деятельности, применять основные понятия, необходимые для освоения специальных дисциплин; владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельному приобретению необходимых навыков и способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в будущей профессиональной деятельности.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он понимает сущность и значение управления персоналом, демонстрирует знание основ формирования мировоззренческой позиции, необходимой для успешного осуществления профессиональной деятельности; умеет применять профессиональные знания в области социальной деятельности, применять основные понятия, необходимые для освоения специальных дисциплин; владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельному приобретению необходимых навыков, но не сформировал и не демонстрирует способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в будущей профессиональной деятельности.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он понимает сущность и значение управления персоналом, но не демонстрирует знание основ формирования мировоззренческой позиции, необходимой для успешного осуществления профессиональной деятельности; умеет применять профессиональные знания в области социальной деятельности, применять основные понятия, необходимые для освоения специальных дисциплин; не владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельному приобретению необходимых навыков и не сформировал и не демонстрирует способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в будущей профессиональной деятельности.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-4.1. Знает сущность и значение управления персоналом	<p style="text-align: center;">Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none">1. Функции управления персоналом.2. Организационная культура и управление персоналом.3. Системный подход к управлению персоналом.4. Место управления персоналом в управлении производством5. Рынок труда и современные требования к специалисту.6. Понятие об административных нарушениях.7. Обоснуйте необходимость разработки философии организации.8. Какие, по Вашему мнению, положительные и негативные черты свойственны теории и практике управления персоналом в России?9. Как положительные черты проявляются в организационном поведении служащих?10. Как негативные черты проявляются в организационном поведении служащих?11. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.12. Оцените полезность реализации каждого из принципов построения системы управления персоналом.13. Теория управления о роли человека в организации14. История развития менеджмента.15. Ф. Тейлор и его школа «научного менеджмента».16. Э.Мэйо как создатель школы «человеческих отношений».17. Школа социальных систем.18. Роль личности в административном, стратегическом и инновационном менеджменте.19. Место и роль управления персоналом в системе управленческой деятельности.20. Организация как система, ее элементы, этапы развития.21. Эволюция и современные тенденции управления персоналом22. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-4.1. Знает сущность и значение управления	<p style="text-align: center;">Вопросы к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none">1. Функции управления персоналом.2. Организационная культура и управление персоналом.

<p>персоналом, основы формирования мировоззренческой позиции, необходимой для успешного осуществления профессиональной деятельности</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Системный подход к управлению персоналом. 4. Место управления персоналом в управлении производством 5. Рынок труда и современные требования к специалисту. 6. Понятие об административных нарушениях. 7. Обоснуйте необходимость разработки философии организации. 8. Какие, по Вашему мнению, положительные и негативные черты свойственны теории и практике управления персоналом в России? 9. Как положительные черты проявляются в организационном поведении служащих? 10. Как негативные черты проявляются в организационном поведении служащих? 11. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом. 12. Оцените полезность реализации каждого из принципов построения системы управления персоналом. 13. Теория управления о роли человека в организации 14. История развития менеджмента. 15. Ф. Тейлор и его школа «научного менеджмента». 16. Э.Мэйо как создатель школы «человеческих отношений». 17. Школа социальных систем. 18. Роль личности в административном, стратегическом и инновационном менеджменте. 19. Место и роль управления персоналом в системе управленческой деятельности. 20. Организация как система, ее элементы, этапы развития. 21. Эволюция и современные тенденции управления персоналом 22. Современные требования к специалистам по управлению персоналом. 23. Каковы основные принципы управления персоналом? 24. В чем заключается суть принципов, определяющих направления развития системы управления персоналом? 25. Раскройте сущность закономерностей управления персоналом. 26. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом. 27. Оцените полезность реализации каждого из принципов построения системы управления персоналом. 28. Раскройте сущность найма на работу. 29. Назовите виды маркетинга персонала и охарактеризуйте их сущность. 30. Что такое персонал-имидж организации? 31. Охарактеризуйте информационную и коммуникационную функции маркетинга персонала. 32. Раскройте сущность социогаммы, используемой при отборе персонала. 33. Дайте характеристику методам отбора кандидатов на вакантную должность. 34. Что такое профессиограмма?
---	---

35. Раскройте сущность принципов подбора и расстановки кадров.
36. Какова сущность профильного метода, используемого при подборе и расстановке кадров?
37. Проанализируйте преимущества и недостатки внешних и внутренних источников найма персонала.
38. Приведите пример формулировки требований к кандидату на замещение вакантной должности со стороны работодателя.
39. Назовите группы деловых и личностных качеств, которые используются при отборе кандидатов на вакантную должность руководителя или специалиста управления персоналом
40. Что такое социализация персонала?
41. Дайте характеристику социальной и ролевой структуры персонала.
42. Каковы цели и задачи профессиональной ориентации?
43. Раскройте сущность трудовой адаптации персонала.
44. Приведите классификацию видов трудовой адаптации.
45. Раскройте содержание основных этапов адаптации персонала.
46. Проанализируйте факторы, влияющие на адаптацию нового сотрудника.
47. Составить программу адаптации нового сотрудника.
48. Предложите, как ввести новичка в курс дела, чтобы его знакомство с организацией было позитивно?
49. Отбор как кадровая технология.
50. Основные функции и принципы отбора и способы замещения должностей.
51. Основные понятия и положения об оценке персонала: цели, предмет оценки, принципы.
52. Оценка индивидуальных и профессиональных качеств сотрудников.
53. Сущность профессиональной ориентации
54. Субъекты, объекты и технологии профессиональной ориентации
55. Модель профессионального самоопределения.
56. Каналы воздействия на выбор профессии.
57. Понятие, структура, этапы и виды адаптации.
58. Теоретико-методологические основы обучения персонала
59. Кадровый резерв как средство развития персонала.
60. Основные вопросы развития трудового потенциала работников.
61. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности.
62. Факторы, определяющие кадровую политику. Этапы проектирования кадровой политики. Типы кадровой политики.
63. Маркетинг персонала: понятие, функции.
64. Основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала.
65. Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Этапы кадрового планирования.

	<p>66. Планирование потребности в персонале. Методы планирования персонала.</p> <p>67. Подбор кандидатов на вакантные должности.</p> <p>68. Квалификационная карта. Карта компетенций или профессиограмма.</p> <p>69. Основные источники и методы подбора персонала.</p> <p>70. Процедура отбора кандидатов на должность.</p> <p>71. Проверка профессиональных и личностных качеств претендентов на работу.</p> <p>72. Собеседование (интервью) с кандидатами. Виды собеседования. Фазы собеседования.</p> <p>73. Процедура найма работника.</p> <p>74. Испытательный срок, его роль и организация.</p> <p>75. Адаптация персонала: понятие, виды, этапы, показатели адаптированности.</p> <p>76. Управление трудовой адаптацией.</p> <p>77. Роль оценки в управлении персоналом.</p> <p>78. Аттестация персонала. Виды аттестации. Этапы аттестации.</p> <p>79. Профессиональная карьера. Этапы развития карьеры.</p> <p>80. Планирование карьеры. Персонограмма.</p> <p>81. Управление деловой карьерой.</p> <p>82. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.</p> <p>83. Управление резервом на выдвижение.</p> <p>84. Конкурсное замещение вакантных должностей: понятие, виды, цели конкурсов; технологии их проведения.</p> <p>85. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.</p> <p>86. Современные методы обучения персонала.</p> <p>87. Оценка эффективности обучения персонала.</p> <p>88. Процедура управления профессиональным развитием персонала.</p> <p>89. Содержательные теории мотивации.</p> <p>90. Процессуальные теории мотивации.</p> <p>91. Мотивация и эффективность трудовой деятельности.</p> <p>92. Управление трудовой мотивацией. Методы мотивации.</p> <p>93. Формы стимулирования труда. Социальный пакет, его роль.</p> <p>94. Высвобождение персонала: виды, правовое обеспечение, основные мероприятия.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
ОПК-4.2. Умеет применять профессиональные знания в области управленческой деятельности, применять основные понятия,	<p>1. Обоснуйте необходимость разработки философии организации.</p> <p>2. Какие, по Вашему мнению, положительные и негативные черты свойственны теории и практике управления персоналом в России? Как положительные</p>

необходимые для освоения специальных дисциплин

ОПК-4.3. Владеет навыками самостоятельной работы, самостоятельного поиска знаний, самостоятельного приобретения необходимых навыков, способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции в будущей профессиональной деятельности

черты проявляются в организационном поведении служащих? Как негативные черты проявляются в организационном поведении служащих?

3. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.
4. Оцените полезность реализации каждого из принципов построения системы управления персоналом. Рассмотрите ее по отношению к величине прибыли, себестоимости, к качеству изделия.
5. Охарактеризовать акты централизованного и локального регулирования.
6. Составить перечень основных видов правовых актов нормативного и ненормативного характера.
7. Охарактеризовать правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделениях, должностные инструкции.
8. Представить методы расчета численности работников кадровых служб.

Практическое задание

«Дать свободу менеджеру — освободиться самому».

Директор стремится держать все под контролем. Из-за этого ему не хватает сил и времени на решение ключевых проблем развития бизнеса. Он считает, что не может позволить топ-менеджменту самостоятельность, поскольку не видит среди исполнителей людей, способных грамотно оценить ситуацию. В результате нежелания делегировать полномочия срывается крупный контракт, который готовил его заместитель.

ДОСЬЕ

«ЛюбоДорого & Ко» — компания численностью 100 человек на стадии бурного роста. Недавно открыла свое производство, сбыт включает оптовый отдел и розницу (два собственных магазина). У компании есть сервисный центр, обслуживающий основной продукт — ТОВУС.

ТОВУС — универсальный продукт (название образовано от сокращения «товаруслуга»), позиционированный как на частного, так и на корпоративного клиента.

Действующие лица:

Николай Сходняк — основной собственник, гендиректор, 40 лет.

Алексей Носырев коммерческий директор, 30 лет.

Максим Думкин — начальник отдела сбыта, 27 лет.

Светлана Курвалева — секретарь, 23 года.

После полудня Николай Сходняк, генеральный директор компании

«Любо-Дорого& Ко», сидел на подоконнике в своем кабинете и вот уже пятый раз перечитывал одну строчку отчета о последних отгрузках ТОВУСа в регионы. За цифрами никакого смысла он не видел, потому что думал совсем о другом. Чтобы сосредоточиться, он отвел взгляд от листка и заметил, что так и не успел переобуться в офисные туфли — такая беготня была с утра в конторе. Из ста работников компании двадцать в офисе сидят, и такое впечатление, что одну и ту же работу друг на друга сваливают. Пока сам не вмешаешься, так и будут бегать из кабинета в кабинет шорох наводить. А на планерке отмалчиваются: все, мол, хорошо. А что хорошо-то? Прошел по отделам, кого ни спросишь — начинают бумажками трясти и оправдываться: не дозвонились, не срастается, дел много, не успеваем — финансисты с банком поссорились, на производстве кто-то кабель вырезал, света нет. В сбыте вообще все какие-то ватные сидят, не могут мужиков из

«Оремы» по цене уболтать. Г-н Сходняк пересел с холодного подоконника в кресло и записал на желтом листочке столбиком: банк, электросетевая,

«Орема». Последнее тут же вычеркнул, а потом все-таки жирно обвел: «Они там все резкие, как зубы мудрости, — лучше сам поговорю». Постучав по телефонным кнопкам телефона, директор вызвал Свету, попросил у нее чаю и пригласить Алексея Носырева, коммерческого директора компании. Секретарь, капризно растягивая слова, ответила: «Вам тут еще надо три факса подписать, сейчас распечатаю и зайду». Осознав, что это надолго, Сходняк налил воды из графина и принялся звонить директорам своих розничных магазинов. К обоим он относился с недоверием, считал, что они постоянно что-то недоговаривают, хотя явных грехов за ними не водилось. Тем не менее Николай был уверен: если не будет постоянно их контролировать, они вообще от рук отобьются, поэтому вел себя так, будто вот-вот в чем-то их уличит. Два диалога с розницей на повышенных тонах, как ни странно, взбодрили Николая Евгеньевича, и он решил, не растрачивая пыл, поговорить с Носыревым, самостоятельно вызвав его в свой кабинет.

Алексей работал в «Любо-Дорого & Ко» уже пять лет, и Сходняк считал его толковым менеджером, способным последовательно выполнять порученное. В свое время они сообща раскручивали ТОВУС в Екатеринбурге и заняли около 40% рынка. Однако генерального директора часто потряхивало от того, каких усилий стоит Носыреву принятие, казалось бы, очевидных решений. Ходит вокруг да около, отвлекается на мелочи, если вовремя не пнуть — так и будет сидеть, думать, разбираться...

Сходняк хотел, чтобы Алексей стал его единомышленником, а не просто обрабатывал задания. Ему казалось, что умение зама договариваться с людьми и дипломатично гнуть свое можно использовать для чего-то большего. Но для чего? Светлые мысли о том, как переделать наемника в соратника, омрачала необходимость передать часть своих полномочий, а значит, ослабить контроль. Какие нити управления фирмой обрезать и завязать их на пальцах Носырева, Сходняк не знал — менеджер казался слишком замкнутым на текущих проблемах.

Цепь рассуждений прервал сам Алексей, стоящий в дверном проеме с двумя чашками чая.

Звали, Николай Евгеньевич? — слегка раздраженно спросил Носырев.

Ага, что там у нас с Челябинском?

Алексей пару месяцев назад предложил выйти с ТОВУСом на соседний рынок, но все оставалось на уровне частных бесед «за бизнес в регионах». Сходняк уже знал, что надо делать, но ждал, когда зам разработает внятный план экспансии. Пока лишь Носырев предлагал поочередно разговаривать с региональными оптовиками и плавно выходить на их рынок.

Мы же две недели назад договаривались, что вы позвоните в «А- Лигу» — они там одни из самых крупных оптовиков, — Носырев весьма правдоподобно изобразил удивление, хотя ответ этот был подготовлен заранее. Он не хотел лезть первым в драку за Челябинск, предпочитая, чтобы это сделал шеф. Если у того получится — он подхватит выбранную линию, если нет — ответственность ляжет на шефа и Алексей будет лишь помогать выпутываться из сложившейся ситуации.

Слушай, что ты уперся в эту «А-Лигу»? Собери несколько оптовиков, чтобы все разом закрутилось. Хлоп — и мы уже повсюду, — Сходняк раздраженно ударил ладонями по подлокотникам кресла. Ему не нравилось, что Носырев опять хочет обойтись меньшими усилиями, но его идея, что к раскрутке ТОВУСа в Челябинске нужно привлекать крупных оптовиков, казалась здоровой. Будто в подтверждение его мыслей Алексей вставил реплику:

Николай Евгеньевич, мы не можем ухватить все сразу, давайте двигаться от точки к точке: сперва с одним договоримся, он там ТОВУС раскачает, потом и другие подтянутся... — уловив задумчивый взгляд шефа, Носырев продолжил: — Нужно закрепить, а уж затем плотно сесть на Челябинск.

Интересно, как ты сядешь, Леша, если у тебя зад такой маленький, — Сходняк довольно засмеялся своей шутке и продолжил уже серьезно: — Не

выдумывай, сделай, как я говорю, это твоя первоочередная задача. А в «А-Лигу» твою я позвоню, сейчас только дела разгребу.

Алексей ничему не удивлялся — директор был в своем духе. Его манера строить планы «забежать, а потом оглядеться» была известна всем. Да и таких «первоочередных задач» могло появиться за неделю штуки три, и все оказывались под личным контролем шефа.

Носыреву же казалось, что он давно созрел для самостоятельности, но, поскольку директор постоянно был вовлечен практически во все процессы компании и корректировал их на ходу, говорить о четком круге полномочий не приходилось. Шеф часто хватал по верхам, перескакивал с одного на другое, не давая сотрудникам доделать начатое самостоятельно. Алексей знал, что из-за этого менеджеры просто фильтровали «первоочередные задачи», спуская распоряжения на тормозах, пока директор вновь за них не возьмется. Размышляя обо всем этом, он дошел до кабинета начальника отдела сбыта Максима Думкина, чтобы оформить разговор с шефом в новые распоряжения по Челябинску.

Остаток дня Николай Сходняк провел, решая проблемы, записанные на желтой бумажке. Под конец он позвонил в Челябинск, и его соединили с директором «А-Лиги». Он напористо изложил суть предлагаемого партнерства по ТОВУСу. На том конце провода оказались рады знакомству, внимательно выслушали условия и очень лукаво сказали, что подумают, не назначив точного времени обратного звонка.

На улице стемнело, Сходняк пересел на кожаный диван и взял со стеклянного столика первый попавший под руку журнал. В «Деловом квартале» писали про проблему передачи собственниками оперативного управления наемным менеджерам. Дверь открылась, и вошел Максим Думкин:

Николай Евгеньевич, я тут поговорил с одним знакомым из Челябинска, он сказал, что на выходных «А-Лига» заключила договор с нашими конкурентами из Перми.

Сходняк шумно выдохнул и уставился в пол. Никаких мыслей в голову не приходило, и он просто смотрел на свои ноги, все так же обутые в зимние сапоги.

Задание.

1. Как поступить Николаю Сходняку?

2. Какие из своих полномочий он мог бы передать Алексею

Носыреву, чтобы тот смог с ними справиться?

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя один теоретический вопрос и практическое задание (задача, управленческая ситуация). Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретический вопрос и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача, управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Оценка деятельности персонала и службы управления
персоналом**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по адаптации, стажировке персонала	ПК-3.1. Знает цели, задачи и особенности осуществления мероприятий по адаптации, стажировке персонала	Знает группы, виды и уровни критериев оценки деятельности персонала, методы оценки деятельности персонала по адаптации, стажировке персонала
	ПК-3.2. Умеет определять группы персонала для стажировки и адаптации, согласовывать мероприятия адаптации и стажировки с возможностями производства	Умеет разрабатывать программу деловой оценки персонала, применять на практике методы оценки мероприятий по адаптации, стажировке персонала
	ПК-3.3. Владеет навыками подготовки предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала	Владеет навыками разработки мероприятий по адаптации, стажировке персонала

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание групп, видов и уровней критериев оценки деятельности персонала, методов оценки деятельности персонала по адаптации, стажировке персонала. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение разрабатывать программу деловой оценки персонала, применять на практике методы оценки мероприятий по адаптации, стажировке персонала, владение навыками разработки мероприятий по адаптации, стажировке персонала.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание групп, видов и уровней критериев оценки деятельности персонала, методов оценки деятельности персонала по адаптации, стажировке персонала. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение разрабатывать программу деловой оценки персонала, применять на практике методы оценки

мероприятий по адаптации, стажировке персонала, но испытывает затруднения в демонстрации владения навыками разработки мероприятий по адаптации, стажировке персонала.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание групп, видов и уровней критериев оценки деятельности персонала, методов оценки деятельности персонала по адаптации, стажировке персонала. В ходе презентации практической части экзаменационного задания фрагментарно демонстрирует умение разрабатывать программу деловой оценки персонала, не применяет на практике методы оценки мероприятий по адаптации, стажировке персонала. Не в состоянии продемонстрировать владение навыками разработки мероприятий по адаптации, стажировке персонала.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-3.1. Знает группы, виды и уровни критериев оценки деятельности персонала, методы оценки деятельности персонала по адаптации, стажировке персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки. 2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. 3. Профиль должности. 4. Построение модели компетенций. 5. Современные технологии поиска и подбора персонала. 6. Тестовые методики оценки персонала. 7. Правила проведения интервью. 8. Психологическое интервью. 9. Биографическое интервью. 10. Профессиональное интервью. 11. Интервью по компетенциям. 12. Применение контент-анализа при оценке резюме. 13. Экспресс-оценка при найме персонала. 14. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала. 15. Оценка персонала как средство контроля персонала. 16. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации. 17. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи. 18. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала. 19. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала. 20. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала. 21. Применение методики ассесмент-центра при проведении

	<p>деловой оценки персонала.</p> <p>22. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.</p> <p>23. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.</p> <p>24. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.</p> <p>25. Аттестация персонала как вид деловой оценки.</p> <p>26. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.</p> <p>27. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.</p> <p>28. Применение метода «Управление посредством постановки целей» при проведении аттестации персонала.</p> <p>29. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.</p> <p>30. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-3.2. Умеет разрабатывать программу деловой оценки персонала, применять на практике методы оценки мероприятий по адаптации, стажировке персонала</p> <p>ПК-3.3. Владеет навыками разработки мероприятий по адаптации, стажировке персонала</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Оцениваемый — сотрудник отдела маркетинга. Возраст — 39 лет; 4 года работает в отделе маркетинга фирмы по изготовлению верхней одежды. До этого 10 лет работал в отделе сбыта текстильной фабрики. 14 лет назад закончил текстильный институт (специальность — инженер-технолог).</p> <p>Данные, характеризующие деятельность сотрудника за оцениваемый период, приведены ниже.</p> <p>В течение последних 3 лет ведет самостоятельные переговоры с заказчиками. За 2 первых года объем продаж по курируемым изделиям возрос на 20 % ежегодно при запланированных 12 %. В прошлом оцениваемом периоде при плане 20 % фактический рост объема продаж составил 16 %, так как ряд постоянных заказчиков отказались пролонгировать договоры на очередной срок (из 15 заказчиков отказались 4). При этом были найдены 7 новых заказчиков (из 9 объектов переговоров), но с меньшими объемами поставок. Как стало известно начальнику отдела, 2 заказчика отказались после 4-часовых переговоров с одним из них, причем отказ непосредственно последовал за фразой сотрудника: «С Вами невозможно вести переговоры, так как Вы не знаете, чего Вы хотите». Об этом сотрудник сам рассказал в отделе (но не начальнику отдела). В отчете о переговорах этот факт не указан. Оцениваемый сотрудник высказал ряд оригинальных предложений по организации недавно</p>

проведенной выставки. На следующий планируемый период ожидается заключение до-говоров с 10 заказчиками прежних лет, с 6 — прошлогодними и 5 — новыми (из 6 объектов переговоров).

При этом рост объема продаж планируется на уровне 25 % (при 18 % первоначально намечавшихся). За все 4 года работы этот сотрудник провел 47 переговоров, из них 40 — удачных. Средняя продолжительность переговоров 2,5 часа. Брал на себя обязанности заболевшего сотрудника, однажды задержался с уходом в отпуск из-за неожиданного отсутствия коллеги. Ежедневно отсутствует на рабочем месте в среднем 40–50 мин. Тратит много времени на поиск нужных документов. Член сборной команды по рыболовному спорту.

Постановка задачи

Проанализируйте исходные данные и сформируйте состав показателей деловой оценки. Эти показатели должны: — являться основой методики деловой оценки сотрудников от-дела маркетинга производственного предприятия; — быть достаточно универсальными, чтобы с их помощью можно было оценить деятельность сотрудников аналогичных должностей; — позволять всесторонне оценить конкретного сотрудника, общая характеристика деятельности которого приведена в исходных данных; — включать показатели, характеризующие:

- 1) результаты труда сотрудника;
- 2) его способности к выполнению общих функций управления;
- 3) профессиональное поведение сотрудника 1 .

Задание 2

Предложите алгоритм создания регламентированной процедуры оценки персонала. Для этого необходимо определить цели ее проведения и увязать их с результатами, которых требуется достичь; подобрать оптимальную методику (методики) оценки, соответствующие размеру компании и масштабу ее деятельности, стоящим перед нею задачам и выделенным на это средствам.

Задание 3

Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в

	<p>региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет.</p> <p>Результаты опроса показали, что: - 65% сотрудников не удовлетворены аттестацией, как методом оценки их работы; - 50% сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией; - 45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения; 12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму; - 68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада; - 75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения; 25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых и регулярно завышают аттестационные оценки.</p> <p>Задание.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. О чем говорят результаты опроса? 2. В чем причины сложившейся ситуации? 3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача, управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Планирование профессиональной деятельности**

***1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины
(модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и
планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или
практики***

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципа образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Знает характеристики основных личных и деловых качеств, основы управления поведением и основы общения с работодателями, особенности функционирования рынка труда
	УК-6.2. Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей	Умеет устанавливать коммуникацию, управлять своим поведением, управлять своим профессиональным развитием
	УК-6.3. Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ	Владеет навыками составления резюме, навыками эффективного поиска работы на рынке труда, навыками повышения конкурентоспособности на рынке труда

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если полно раскрыто содержание вопросов билета; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и

устойчивость компетенций, умений и навыков; ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, не показано общее понимание вопроса и не продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, не исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков.

3. Контрольные задания **Контрольные задания для оценки знаний**

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
УК-6.1. Знает основные приемы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сферы профессиональной деятельности менеджера 2. Структура и принципы формирования рынка труда 3. Особенности современного кадрового рынка 4. Уровень спроса и предложений на рынке труда 5. Персональные качества, навыки и компетенции 6. Формирование профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации. 7. Требования к профессиональным компетенциям качественно нового менеджера. 8. Требования работодателей к профессиональной компетентности выпускников-менеджеров 9. Ключевые компетенции современного топ-менеджера. 10. Социальные навыки 11. Корпоративные ключевые компетенции 12. Навыки поиска работы 13. Характеристика работодателей 14. Принципы организации поиска работы 15. Составление резюме и сопроводительного письма к нему 16. Подготовка портфолио 17. Общение с работодателем по телефону 18. Собеседование с работодателем 19. Устройството на работу и адаптация в коллективе 20. Виды карьеры 21. Системная карьера 22. Управление карьерой 23. Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента 24. Симптомы и причины нерациональной организации труда руководителя 25. Инструменты самоменеджмента 26. Делегирование: значение, правила, причины сопротивления подчиненных и руководителей

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-6.2. Умеет планировать рабочее время и время для саморазвития, формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей	Задание к зачету В соответствии с целями поиска работы, целями обращения определить тип и структуру резюме. Составить профессиональное резюме. Написать сопроводительное письмо к резюме, предоставляемое не лично работодателю.
УК-6.3. Имеет практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ	

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме с использованием информационно-коммуникационных технологий и программных продуктов. Студент выбирает билет, который включает в себя теоретический вопрос, тестовое задание и практическое задание. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенного задания. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и соблюдения алгоритма выполнения практического задания.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по профессиональной практике по профилю деятельности

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине

Наименование компетенции	Индикаторы достижения Компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества социально-историческом, этическом философском контекстах</p>	<p>УК-5.1. Знает основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества.</p>	<p>Знать основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества.</p>
	<p>УК-5.2. Умеет применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп</p>	<p>Уметь применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп</p>
	<p>УК-5.3. Владеет навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-этическими и философско-мировоззренческими принципами межкультурной</p>	<p>Владеть навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-этическими и философско-мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации.</p>

1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе их формирования, описание шкалы оценивания и типовых заданий

Шкала оценивания – зачет

Критерии оценивания:

Отметка «Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он способен продемонстрировать закрепление и углубление полученных специальных знаний о деятельности политических институтов, политических органов, политических партий.

Отметка «Незачтено» выставляется студенту в том случае, если он не владеет навыками полученных специальных знаний о деятельности политических институтов, политических органов, политических партий.

2. Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p> <p>Знать основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества.</p> <p>Уметь применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп</p> <p>Владеть навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-этическими и философско-</p>	<p>1. Проанализировать программные документы по развитию политической сферы как в России, так и за рубежом, сформулировать возможные направления дальнейшего развития в рамках исследуемого объекта (политических органов).</p>

мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации.	
---	--

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Зачет по итогам практики проходит в форме ответов на вопросы билета.

Отметка «Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает понятие «политика», ее структуру и функции, особенности взаимодействия с другими сферами общественной жизни; основные этапы развития отечественной и зарубежной политической мысли и их ключевые черты; содержание понятия «политическая система», ее структуру, функции, классификации политических систем; характеристики основных политических институтов общества (государство, политические партии, группы интересов и проч.), их функциональное предназначение и логику развития в современном обществе; содержание политического процесса, характеристики выборов в органы власти и модели принятия политических решений; классификацию политических режимов и их основные характеристики; характеристики политической культуры общества, типологию политических культур.

Отметка «Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает понятие «политика», ее структуру и функции, особенности взаимодействия с другими сферами общественной жизни; основные этапы развития отечественной и зарубежной политической мысли и их ключевые черты; содержание понятия «политическая система», ее структуру, функции, классификации политических систем; характеристики основных политических институтов общества (государство, политические партии, группы интересов и проч.), их функциональное предназначение и логику развития в современном обществе; содержание политического процесса, характеристики выборов в органы власти и модели принятия политических решений; классификацию политических режимов и их основные характеристики; характеристики политической культуры общества, типологию политических культур.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Противодействие коррупции»

1.Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине

Наименование компетенции	Индикаторы достижения Компетенции	Планируемые результаты обучения
УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК- 11.1. Знает возможные коррупционные риски в профессиональной сфере, способы поведения в случае их возникновения	Знать возможные коррупционные риски в профессиональной сфере, способы поведения в случае их возникновения
	УК- 11.2. Умеет распознавать коррупционное поведение в профессиональной деятельности	Уметь распознавать коррупционное поведение в профессиональной деятельности
	УК -11.3. Владеет навыками предотвращения наступления коррупционных рисков	Владеть навыками предотвращения наступления коррупционных рисков

1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе их формирования, описание шкалы оценивания и типовых заданий

2.Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению: Знать возможные коррупционные риски в профессиональной сфере, способы поведения в случае их возникновения:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные положения Федерального закона «Об антикоррупционной экспертизе», иных подзаконных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы антикоррупционной экспертизы. 2. Правовая основа, понятие, принципы, правила и методика проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов. 3. Виды антикоррупционных экспертиз.

	<p>4. Методы оценки нормативных правовых актов на коррупционность.</p> <p>5. Коррупциогенные факторы, содержащие неопределенные, трудновыполнимые и (или) обременительные требования к гражданам и организациям.</p> <p>6. Проблема объема и содержания понятия «коррупционные правонарушения».</p> <p>7. Виды коррупционных правонарушений: дисциплинарные, административные, гражданско-правовые и уголовные.</p> <p>8. Проблемы привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения.</p> <p>9. Общая характеристика составов преступлений коррупционной направленности.</p> <p>10. Проблемы привлечения к уголовной ответственности.</p> <p>11. Изменения в уголовном законодательстве, связанные с ужесточением ответственности за коррупционные преступления.</p> <p>12. Общая характеристика составов административных правонарушений коррупционной направленности.</p> <p>13. Антикоррупционные нормы в административном законодательстве.</p> <p>14. Проблемы привлечения к административной ответственности за коррупционные правонарушения.</p> <p>15. Характерные особенности привлечения к гражданско - правовой ответственности за совершение коррупционных правонарушений.</p> <p>16. Особенности проведения процессуальных действий и доказывания проступков антикоррупционной направленности.</p> <p>17. Социально-экономические меры предупреждения коррупции</p> <p>18. Меры правового просвещения, обучения и воспитания</p> <p>19. Система субъектов противодействия коррупции</p> <p>20. Принципы организации антикоррупционной экспертизы.</p> <p>21. Субъекты и правовая основа проведения антикоррупционной экспертизы.</p> <p>22. Разработка государственной политики противодействия коррупции</p> <p>23. Виды коррупционных правонарушений в зависимости от степени общественной опасности.</p> <p>24. Характеристика личности должностного и коррупционного преступника.</p>
--	--

	<p>25. Ответственность за совершение коррупционных правонарушений</p> <p>26. Общие принципы служебного поведения государственных служащих.</p> <p>27. Организация профилактики в системе государственной и муниципальной службы</p> <p>28. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой</p> <p>29. Механизмы и способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов</p> <p>30. Внедрение антикоррупционных стандартов</p> <p>31. Организационные меры предупреждения коррупции</p> <p>32. Кадровые меры предупреждения коррупции</p>
<p>Уметь распознавать коррупционное поведение в профессиональной деятельности;</p>	<p>1. Проанализировать программные документы в сфере борьбы с коррупцией и сформулировать возможные направления дальнейшего развития в рамках исследуемого объекта (органа власти).</p>
<p>Владеть навыками предотвращения наступления коррупционных рисков.</p>	<p>1. Заместитель начальника отдела Департамента Минтранса России Пушкарев получил в наследство после смерти бабушки Арины Родионовны приватизированную двухкомнатную квартиру в Выхино. Пушкарев жилой площадью обеспечен.</p> <p>Имеет ли он право сдавать указанное недвижимое имущество в аренду или внаем и в результате такой гражданско-правовой сделки получать доход? Следует ли ему уведомить об этом представителя нанимателя? Если следует, то каким образом?</p> <p>2. К начальнику отдела лицензирования и технического регулирования Ространснадзора Хвостову обратился руководитель ОАО «Герасимтранс лтд.» гражданин Герасимов, предложивший вознаграждение в размере 50 тыс. рублей за ускорение процесса рассмотрения заявления на получение лицензии. Хвостов от предложения с возмущением отказался, ссылаясь на то, что как честный и добросовестный государственный служащий не в праве получать вознаграждение за исполнение служебных (должностных) обязанностей, а также предупредил гражданина Герасимова о том, что в случае повторного обращения к нему с такого рода предложением вынужден будет сообщить об этом в правоохранительные органы.</p> <p>Оцените, полностью ли выполнил</p>

государственный служащий Хвостов обязанности, возложенные на него законодательством и возможные правовые последствия?

3. Гражданка Рябушкина обратилась к гражданке Смышкиной, замещающей должность советника в одном из управлений Департамента образования Министерства, которую знала ранее как высоко квалифицированного педагога-филолога, когда последняя работала заместителем директора гимназии по учебной работе и исполняла обязанности классного руководителя в классе, где обучался сын гражданки Рябушкиной, с предложением о заключении договора об оказании услуг по подготовке ее сына к ЕГЭ по иностранному языку и подготовке к собеседованию для поступления на филологический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова.

Может ли Смышкина заключить указанный договор с учетом того, что оплата услуг ее устраивает, а их оказание предусмотрено в выходные дни и в вечернее время?

4. Владелец аукционного дома доктор искусствоведения Еликян во время пребывания в служебном кабинете заместителя начальника управления культуры Министерства Цальникова в связи с дачей объяснений по результатам проведенной в аукционном доме проверки обратил внимание на украшающую кабинет картину. Еликян высказал восхищение техникой исполнения, восторженно отозвавшись о ранее не встречавшемся стиле исполнения, сочетающем технику постмодернизма с элементами примитивизма и импрессионизма. Уточнив, что полотно исполнено не, как предполагал Еликян, Нико Пиросмани, а Цальниковым совместно с его 7-летней дочерью Ефросиньей и принадлежит Цальникову, так как является подарком, полученным им на 23 февраля, Еликян предложил выставить полотно на аукцион с предварительной оценкой 10 тыс. долларов США.

Каким образом следует поступить Цальникову?

5. Бабушка заместителя начальника отдела департамента потребительского рынка Министерства Счастливец высказала намерение передать в дар внуку 51 процент акций ОАО «Оптовик». Счастливец обратился в комиссию по урегулированию конфликта интересов с заявлением, в котором просил рассмотреть вопрос по существу и дать ему

разрешение на принятие указанного дара.

Оцените ситуацию и выскажите свое мнение по вопросу того, какое решение должно вынести комиссия. Каким образом следует поступить Счастливецеву?

6. Работник департамента кадров федерального агентства С.С. Марецкий в установленный законодательством срок - до 30 апреля не представил сведения о своих доходах и расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также такого рода сведения в отношении своей супруги и несовершеннолетних детей. Между тем занимаемая С.С. Марецким должность входит в Перечень должностей, при замещении которых государственные служащие обязаны представлять такого рода сведения. Сам он мотивировал позже такое свое бездействие фактом нахождения в отпуске с 17 марта по 30 апреля, а указанные сведения обещал представить позже.

Совершил ли Марецкий правонарушение? Будет ли законным увольнение Марецкого с государственной службы за данное деяние?

7. Н. А. Сазонов - начальник отдела департамента Министерства женился на М.Г. Матвеевой - ведущем специалисте того же отдела.

Могут ли после заключения брака супруги Сазоновы проходить государственную службу в одном подразделении?

8. Работники кадрового органа министерства Е. В. Брусов и К. О. Буц размещались в одном служебном кабинете. Как-то на прием к Буцу пришел гражданин М. С. Коротков и предложил Буцу деньги за то, чтобы его сын был переведен для прохождения гражданской службы из территориального подразделения министерства, находящегося на Дальнем Востоке, в г. Москву. Это случилось как раз в тот момент, когда в кабинет заходил Брусов. После этого и Буц, и Коротков о деньгах речь не вели, Коротков вскоре ушел.

Возникли ли у Брусова какие-либо обязанности антикоррупционного характера?

9. По прибытии утром на службу начальник отдела Федоркин открыл служебный кабинет и обнаружил у себя на столе пакет объемом примерно 40х40х60 см в подарочной упаковке с надписью «Сюрприз» и изображением улыбающегося, но грозящего пальцем Д. Трампа.

Каким образом следует поступить Федоркину?

11. Руководителю Департамента земельно-имущественных отношений Министерства Твердохлебову из служебной записки одного из подчиненных стало известно о том, что начальник отдела лицензирования и технического регулирования Халтурин, непосредственным руководителем которого он является, неоднократно назначал экспертизы, заключения по которым исполнялись организацией, руководителем которой является сестра Халтурина.

Каким образом следует поступить Твердохлебову для выяснения обстоятельств неприятия государственным служащим Халтуриным мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов?

12. Заместителю начальника Департамента спорта и туризма Министерства Безобразову, участвовавшему согласно протоколу в церемонии открытия спортивно-развлекательного центра, владельцем центра в числе прочих сувениров была вручена платиновая карта VIP-клиента, предоставляющая право на 90-процентную скидку на все услуги центра. Согласно приложенной справке совокупная стоимость изготовления сувенирной продукции составляет 2 тыс. 850 руб. Безобразов той же ночью передал карту ранее не знакомой с ним Душечкиной, которая решила воспользоваться картой через два месяца, посетила указанный центр и по предъявлении карты получила скидку на сумму 32 тыс. рублей.

Дайте правовую оценку действиям Безобразова.

13. К начальнику управления развития контрактной системы Министерства Дормидонтову обратился руководитель холдинга, участвующего в конкурсе на осуществление государственной закупки, объявленном Министерством, Исхаков, которому стало известно о том, что по достижении через месяц пенсионного возраста Дормидонтов намерен уволиться с государственной службы. Зная Дормидонтова как авторитетного специалиста с безупречной репутацией, Исхаков предложил ему после увольнения поступить на работу в холдинг в должности генерального директора по развитию с соответствующими окладом и премиальными выплатами за успешную работу в виде процентных отчислений от суммы каждого заключенного контракта.

Каким образом следует поступить

Дормидонтову?

14. Руководителю Департамента экономической политики Минстроя России из ознакомления с отчетом об исполнении первого этапа научно-исследовательской работы (НИР) на тему: «Оценка эффективности государственно-частного партнерства в сфере строительства объектов противометеоритной защиты объектов жизнедеятельности столичного мегаполиса в условиях импортозамещения», заказчиком которой является Департамент, стало известно, что научно-исследовательским институтом, являющимся исполнителем контракта, в качестве соисполнителя НИР привлечен на основе возмездного гражданско-правового договора начальник одного из отделов Департамента экономической политики Кузякин. Согласно представленному отчету, работы Кузякин выполнил успешно, и ему начислено 4 350 тыс. рублей.

Какими должны быть действия руководителя Департамента?

15. Руководитель Российской общественной организации «Федерация баскетбола города Москвы» предложил государственному гражданскому служащему Минтранса России (по главной группе должностей) Букиняну, являющемуся мастером спорта по баскетболу, заключить гражданско-правовой договор, предусматривающий выполнение им в воскресные дни общественной работы на безвозмездной основе, связанной с обслуживанием (судейством) матчей Московского баскетбольного чемпионата среди СДЮШОР, а также региональной олимпиады слабовидящих баскетболистов-колясочников. Согласно условиям договора, предусмотрена денежная компенсация на питание в размере 6 тыс. руб. в месяц.

Обязан ли Букинян уведомить представителя нанимателя о заключении договора такого рода?

16. В обеденный перерыв, предусмотренный регламентом служебного времени, государственный гражданский служащий Веселков сдал на станции переливания крови кровь и ее компоненты. В соответствии с Федеральным законом РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» ему положено питание. Однако на основании действующего приказа Департамента здравоохранения субъекта Российской Федерации Веселков выбрал денежную компенсацию на

питание вместо продуктового набора в размере 550 руб.

Следует ли Веселкову уведомить представителя нанимателя о выполнении иной оплачиваемой работы, учитывая то обстоятельство, что на полученные денежные средства им в тот же день приобретены сласти (конфеты-подушечки), переданные Веселковым воспитанникам детского дома для детей с замедленным развитием?

17. После проведения выездной проверки финансово-хозяйственной деятельности государственного унитарного предприятия, составления и подписания акта проверки к инспектору Есидорову обратился главный бухгалтер предприятия с просьбой в нерабочее время провести платную консультацию по вопросам постановки и ведения бухгалтерского учета и устранения отмеченных в акте проверки недостатков бухгалтерской отчетности. На это предложение Есидоров ответил категорическим отказом.

Может ли Есидоров порекомендовать главному бухгалтеру предприятия обратиться в аудиторскую организацию, руководит которой известный и высоко квалифицированный специалист Заикин, являющийся братом жены Есидорова?

18. Министерству отдельной строкой было выделено бюджетное финансирование на закупку специального оборудования на сумму в 20 млн руб. Оборудование планировалось закупать в октябре, когда будут подготовлены соответствующие помещения. В первой половине года из-за появления новых фирм, выпускающих требуемое оборудование, его стоимость снизилась на 15—20 %, в результате чего стала очевидной возможность экономии средств по этой бюджетной статье (при этом количественное или качественное изменение объемов закупки невозможно из-за ограничений по площади помещений и функционалу). Из-за изменения ситуации на рынке экономия выделенных бюджетных средств может составить 3—4 млн руб. В силу жесткости финансового законодательства перенос этих средств на любые другие статьи невозможен, поэтому они должны быть возвращены в бюджет. Последствием возвращения средств в бюджет с большой вероятностью станет пропорциональное сокращение бюджета министерства на следующий финансовый год по данной статье.

Специалист управления заказов министерства Т. Д. Фаустов при подготовке конкурсной документации указал цену контракта в полном объеме поступивших денежных средств - 20 млн руб., изначально зная, что можно сэкономить. Тем более по телефону он уже общался с представителем одного из участников закупки — ООО «Сигма», который обещал пригласить его в ресторан на праздничный банкет, посвященный юбилею фирмы и заключению такого выгодного контракта с Министерством.

Совершил ли Фаустов коррупционное правонарушение?

19. К начальнику отдела Департамента государственных закупок Министерства транспорта Ахромееву, который имеет ученую степень кандидата экономических наук и широко известен в узких кругах как уникальный специалист в области определения начальной (максимальной) цены госконтрактов, обратился представитель ГБОУ ВО «Университет менеджмента и экономики Правительства Москвы» с предложением о заключении гражданско-правового договора, предусматривающего проведение занятий на курсах повышения квалификации специалистов контрактных служб федеральных органов исполнительной власти на условиях почасовой оплаты труда с проведением занятий в вечернее время (с 19.00 до 21.50). Ахромеев с предложенными условиями согласен, но не знает, как ему в данном случае поступить.

Какими должны быть действия Ахромеева?

20. Государственный гражданский служащий Фортунатов предоставил в кадровую службу сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера за 2022 год. При проверке достоверности и полноты представленных сведений сотрудник кадрового органа обнаружил, что Фортунатовым не представлены сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруги и несовершеннолетнего сына. В личной беседе Фортунатов пояснил, что в марте 2016 года расторг в установленном законом порядке брак с женой, которая в том же месяце уехала вместе с сыном на постоянное место жительства в Республику Молдова. Алименты на содержание ребенка не устанавливались, связь Фортунатова с бывшей супругой утеряна.

Каким образом следует поступить в данной

ситуации?

21. Заместитель начальника управления Контрольно-ревизионного комитета Министерства Нежданов, 1975 года рождения, после смерти своих родителей в марте 2022 года обнаружил в их квартире на антресолях в коробке из-под обуви сберегательную книжку, удостоверяющую внесение целевого премиального вклада в Сберегательной кассе СССР, открытого на его имя в 1980 году с правом получения в связи со вступлением в брак либо по достижении им 25-летнего возраста на сумму 500 руб. Нежданов находится на государственной службе с 2004 года, должность заместителя начальника управления замещает с 2009 года. В указанный период сведений об обнаруженной им сберегательной книжке не имел и в декларации (справке) о доходах и имуществе не указывал.

На основе анализа законодательства оцените правовые последствия и предложите варианты разрешения ситуации.

22. Начальник одного департаментов министерства издал распоряжение «О перечне должностных лиц, обязанных представлять сведения о расходах, доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в отношении себя, своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей». В данном распоряжении были перечислены все должностные лица, указанные в соответствующем Перечне должностей, утвержденном приказом Министерства, а также сверх этого были указаны должности некоторых служащих, на которые по функциональным обязанностям возложены полномочия по рассмотрению и визированию проектов договоров и приказов.

Проанализируйте данный приказ на соответствие законодательству.

23. В личном деле государственного служащего М. В. Старикова в качестве членов семьи указаны жена, сын Александр (17 лет), сын Кирилл (22 года). Все они проживали в одной квартире. Оба сына являлись студентами государственного вуза, подведомственного органу власти, в котором проходит службу Стариков. Александр и Кирилл обучаются на внебюджетной основе и стипендии не получают. Стариков в установленный срок представил в кадровый орган сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также такого рода

сведения в отношении своей супруги и сына Александра. Однако через неделю работник кадрового органа в ходе разговора со Стариковым по телефону потребовал от него направить в дополнение к ранее представленным сведениям о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера такого рода сведения в отношении своего старшего сына Кирилла, мотивируя требование тем, что Александр собственных доходов не имеет и находится на иждивении родителей.

Законны ли требования работника кадрового органа? Подлежит ли Стариков привлечению к дисциплинарной ответственности за невыполнение такого требования?

24. При проведении проверки достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, предоставленных в апреле 2022 года начальником отдела Министерства Нестерчуком, замещающим указанную должность с 2012 года, руководитель кадровой службы органа исполнительной власти Удальцов обнаружил, что в представленных сведениях указано наличие у Нестерчука земельного участка, приобретенного в собственность в 2009 году. Наличие указанного имущества не отражено Нестерчуком в предоставленных ранее сведениях за предшествующие годы, а также при поступлении на государственную гражданскую службу.

Каким образом следует поступить руководителю кадрового органа?

25. Государственный гражданский служащий Чапкин предоставил в кадровый орган сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера за 2021 год, согласно которым (раздел 2.1. «недвижимое имущество», п.п. 3) в 2021 году его женой приобретен за 12 млн руб. в собственность земельный участок с домом. Общий доход Чапкина и его супруги за 2016 год составил 6 млн руб. Согласно ранее предоставленным сведениям, за 2020 год общий доход Чапкина и его супруги составил 5 млн руб., за 2019 — 5 млн руб., за 2013 — 4 млн руб., а за 2018 — 7 млн руб.

Представьте расчет и оцените, следует ли Чапкину предоставлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги и несовершеннолетних детей и об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка?

26. Проведите антикоррупционную

экспертизу нормы ст. 31 Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Оформите антикоррупционную экспертизу (не более четырех машинописных листов).

27. Проанализируйте любой нормативный правовой акт органа власти по своему выбору (две-три статьи или пункта) на предмет наличия коррупциогенных факторов. Желательно, чтобы анализируемый нормативный правовой акт использовался Вами при подготовке выпускной квалификационной работы либо исполнении должностных обязанностей.

Сформулируйте и письменно оформите предложения по устранению выявленных коррупциогенных факторов законодательства в виде проекта нормативного правового акта.

28. Начальник отдела развития государственно-частного партнерства Министерства Российской Федерации Тараскин задержан при получении от гражданина Кулаева денежных средств в сумме 20 тыс. рублей. Передача денег проходила под контролем правоохранительных органов. Из заявления Кулаева, подтвержденного аудио- и видеозаписями, а также показаниями свидетелей, следует, что государственный служащий Тараскин вымогал у него денежные средства в сумме 3 млн рублей взамен на решение вопроса о получении организацией, учредителем которой является Кулаев, льготного кредита в рамках реализации государственной подпрограммы «Государственно-частное партнерство в инновационной сфере». Согласно договоренности, передача денежных средств должна быть осуществлена в три этапа: 20 тыс. рублей в качестве аванса, 1 млн рублей - в течение месяца, а оставшаяся сумма - после получения организацией льготного кредита.

Оцените ситуацию и квалифицируйте деяния Тараскина и Кулаева.

29. А.Е. Матросов - старший преподаватель университета, взял деньги в сумме 70 тыс. руб. от гражданки М. Д. Рузаевой за оказание помощи ее сыну при поступлении в университет. Матросов пообещал, что сын Рузаевой в обязательном порядке поступит учиться в университет, в противном случае он обещал вернуть ей деньги. При этом Матросов не входил в состав приемной комиссии и реально не влиял на процесс

поступления сына Рузаевой в институт.

Оцените действия Матросова с точки зрения противоправности. Усматриваются ли в его действиях признаки преступления? Совершил ли Матросов коррупционное деяние? Если совершил, то как его следует квалифицировать?

30. Государственный служащий А. А. Яковлев подал заявление с просьбой предоставить ему отпуск по личным обстоятельствам сроком на 10 суток в связи с рождением ребенка. Руководитель департамента отказал Яковлеву в подписании его заявления, мотивируя это тем, что рождение ребенка не входит в перечень обязательных оснований для предоставления отпуска. Тогда Яковлев пришел к нему снова с бутылкой дорогого коньяка за 2600 рублей, отдал ее, после чего руководитель разрешил ему убыть в отпуск.

Как можно квалифицировать действия данных служащих? Совершил ли руководитель преступление, предусмотренное ст. 290 УК РФ (получение взятки)? Влияет ли стоимость переданного имущества (2 600 руб.) на квалификацию такого действия в качестве коррупционного?

31. К руководителю территориального управления министерства М.М. Усика обратилась И.В. Иванова с просьбой помочь получить служебную квартиру. В разговоре Иванова пообещала пригласить Усика в один из лучших ресторанов города после получения воделенной квартиры с тем, чтобы, согласно традиции, отметить новоселье.

Являются ли действия Ивановой коррупционными? Можно ли расценивать в качестве взятки приглашение в ресторан?

32. Ведущий специалист отдела претензионно-разрешительной работы Департамента потребительского рынка Министерства Щустрик за вознаграждение в 3 млн рублей согласился оказать содействие руководителю коммерческой организации Мамонову в решении вопроса об отказе от направления иска о взыскании с коммерческой организации штрафа за совершенное нарушение законодательства в арбитражный суд. Мамонов заявил о вымогательстве взятки в орган внутренних дел. После получения указанной суммы, проведенной под контролем правоохранительных органов, Щустрик был задержан и пояснил, что получил 3 млн рублей за совершение действия, которые в

	<p>действительности не мог осуществить ввиду отсутствия служебных полномочий и невозможности использовать свое служебное положение. Указанные средства он намеревался присвоить и использовать для семейного отдыха, поскольку имеет пятерых малолетних детей, а денежное содержание ему не повышают уже несколько лет.</p> <p>Каким образом следует квалифицировать действия Шустрика?</p> <p>33. Секретарь-референт начальника отдела государственных закупок Министерства Ласточкина задержана при получении 5 млн рублей от гражданина Дятлова. Из заявления гражданина Дятлова следует, что указанная сумма им передана согласно ранее достигнутой договоренности с непосредственным руководителем Ласточкиной, который взамен обещал ему содействие в получении государственного заказа на поставку медицинского оборудования на сумму 450 млн рублей. Ласточкиной было разъяснено, что в случае активного сотрудничества со следствием она будет освобождена от уголовной ответственности, после чего она раскаялась в содеянном и активно участвовала в совершении действий, направленных на изобличение причастных к совершенному преступлению лиц.</p> <p>Подлежит ли Ласточкина освобождению от уголовной ответственности?</p> <p>34. Секретарь-референт начальника отдела лицензирования Министерства Зайкина за ускорение решения вопроса о выдаче лицензии ООО «ГолденАРМ инк.» по просьбе генерального директора ООО Усмания получила от него 30 тыс. рублей. Содействие Зайкиной в решении вопроса заключалось в том, что она самостоятельно переложила документы с ходатайством о выдаче лицензии из папки с наименованием «Отложенное» в папку «Срочное».</p> <p>Следует ли квалифицировать действия Зайкиной как получение взятки?</p>
--	---

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Шкала оценивания – экзамен

Шкала оценивания – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Критерии оценивания:

Отметка **«отлично»** выставляется на экзамене в том случае, если он знает основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений направленных на противодействие коррупции; умеет выявлять основные признаки и виды коррупционных проявлений в системе государственного и муниципального управления; владеет навыками в принятии и обосновании управленческих решений, связанных с реализацией правовых норм, используемых в качестве инструментария по противодействию коррупции.

Отметка **«хорошо»** выставляется на экзамене в том случае, если он знает основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений направленных на противодействие коррупции; умеет выявлять основные признаки и виды коррупционных проявлений в системе государственного и муниципального управления; не владеет навыками в принятии и обосновании управленческих решений, связанных с реализацией правовых норм, используемых в качестве инструментария по противодействию коррупции.

Отметка **«удовлетворительно»** выставляется на экзамене в том случае, если он знает основные понятия, профессиональную терминологию в области принятия организационно-управленческих решений направленных на противодействие коррупции; не умеет выявлять основные признаки и виды коррупционных проявлений в системе государственного и муниципального управления; не владеет навыками в принятии и обосновании управленческих решений, связанных с реализацией правовых норм, используемых в качестве инструментария по противодействию коррупции.

Отметка **«неудовлетворительно»** выставляется на экзамене в том случае, если он не знает основные понятия, профессиональную

терминологию в области принятия организационно-управленческих решений направленных на противодействие коррупции; не умеет выявлять основные признаки и виды коррупционных проявлений в системе государственного и муниципального управления; не владеет навыками в принятии и обосновании управленческих решений, связанных с реализацией правовых норм, используемых в качестве инструментария по противодействию коррупции; не владеет навыками в принятии и обосновании управленческих решений, связанных с реализацией правовых норм, используемых в качестве инструментария по противодействию коррупции.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Профессионально-ориентированный иностранный язык»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стиль делового общения, средства взаимодействия с партнерами; - основные современные коммуникативные технологии профессионального взаимодействия на иностранном языке (в том числе Zoom, Skype, Meet.jit.si) 	<p>УК- 4.1</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - модели поведения для осуществления коммуникации в устной и письменной формах в профессиональной среде с применением ИКТ; - частотную лексику, необходимую для профессионального общения; - систему международной общей, академической и профессиональной языковой сертификации; - базы данных по грантам, международные базы цитирования
	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устанавливать эффективное взаимодействие, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации в ситуациях профессионального общения на иностранном языке, применяя основные платформы для совместной работы и создания нового контента (Zoom, Skype, Meet.jit.si, Miro, Mentimeter и т.д.); - использовать информационно- 	<p>УК- 4.2</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - строить эффективную коммуникацию (в том числе и виртуальную) в профессиональной среде в условиях межкультурного взаимодействия с помощью сервисов, платформ и приложений аудиовизуальной связи. - строить целостные, связанные, логические

	<p>коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на иностранном языке (информационно-справочные платформы и автоматизированные переводческие системы, онлайн словари, корпусы)</p>	<p>высказывания в устном и письменном деловом общении. -выбирать стратегии для реализации профессионального общения. использовать онлайн платформы для поиска работы и представлять данные на рекрутинговых сайтах, в том числе и на иностранном языке</p>
	<p>Владеет: - речевыми стратегиями и тактиками ведения дискуссии на иностранном языке; - навыком представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях с использованием программ визуализации данных и презентации (Google docs, Canva, Power Point, Mentimeter и т.д.)</p>	<p>УК- 4.3 Владеет: - навыками устной деловой коммуникации, необходимыми для участия в международном профессиональном общении, в том числе с использованием ИКТ - навыками устных и письменных высказываний в монологической и диалогической речи (презентация, самопрезентация, дискуссия, переговоры) в профессиональной среде с использованием современных программ визуализации данных; - навыками использования автоматизированных переводческих систем и контекстных переводчиков, обработки текстов профессиональной направленности.</p>

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе их формирования, описание шкалы оценивания и типовых заданий

УК-4

Этап формирования компетенции – готовность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

Шкала оценивания – «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценивания:

«Зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он в процессе выполнения контрольных заданий продемонстрировал знание фонетической и лексической систем профессионально-ориентированного иностранного языка; функциональных особенностей устных и письменных профессионально-ориентированных текстов; умение применять современные цифровые инструменты (автоматизированные переводческие системы, онлайн словари), умение применять приобретенные навыки межличностной коммуникации в диалогической и монологической формах делового общения, в том числе с применением ИКТ; использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на иностранном языке, понимать и оценивать чужую точку зрения.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он в процессе выполнения контрольных заданий не продемонстрировал знание фонетической и лексической систем профессионально-ориентированного иностранного языка; функциональных особенностей устных и письменных профессионально-ориентированных текстов; не умеет применять современные цифровые инструменты (автоматизированные переводческие системы, онлайн словари), не умеет применять приобретенные навыки межличностной коммуникации в диалогической и монологической формах делового общения, в том числе с применением ИКТ; не владеет навыком использования информационно-коммуникационных технологий при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на иностранном языке, не умеет понимать и оценивать чужую точку зрения.

3. **Контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Компетенция	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Практические задания
УК-4	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стиль делового общения, средства взаимодействия с партнерами; - основные современные коммуникативные технологии профессионального взаимодействия на иностранном языке (в том числе Zoom, Skype, Meet.jit.si) <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устанавливать эффективное взаимодействие, использовать различные формы письменной и устной деловой коммуникации в ситуациях профессионального общения на иностранном языке, применяя основные платформы для совместной работы и создания нового контента (Zoom, Skype, Meet.jit.si, Miro, Mentimeter и т.д.); 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Беседа с преподавателем на одну из тем, предусмотренных программой. Задание выполняется без подготовки. 2. Перевод текста по специальности с иностранного языка на русский язык с использованием словаря (объем 1400 печ.зн.). Использование онлайн словарей и информационно-справочных систем, основанных на корпусе русского или английского языков. 3. Решение коммуникативной задачи

<p>- использовать информационно-коммуникационные технологии при поиске необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на иностранном языке (информационно-справочные платформы и автоматизированные переводческие системы, онлайн словари, корпусы)</p> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - речевыми стратегиями и тактиками ведения дискуссии на иностранном языке; - навыком представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях с использованием программ визуализации данных и презентации (Google docs, Canva, Power Point, Mentimeter и т.д.) 	
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачёт проходит в устной и письменной формах. Обучающемуся предлагаются три задания (перевод текста по специальности с иностранного языка на русский язык с использованием онлайн словарей и информационно-справочных систем, основанных на корпусе русского или английского языков, беседа с преподавателем на одну из тем, предусмотренных программой), решение коммуникативной задачи на иностранном языке. Зачет или не зачет выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающими этап формирования компетенции **УК-4**.

Критерии оценки перевода текста:

- содержание оригинала передано адекватно и полно / не в полной мере / искажено;
- коммуникативно-прагматический потенциал текста и стилевые черты сохранены / частично сохранены / не сохранены;
- языковые нормы не нарушены / частично нарушены / не соблюдены.
- использованы информационно-справочных систем, основанных на корпусе русского или английского языков,

Критерии оценки беседы с преподавателем:

- информативность ответов, степень раскрытия заявленной темы (ответы информативны, тема раскрыта / ответы неинформативны, тема раскрыта недостаточно);
- умение адекватно, соответственно коммуникативной ситуации реагировать на вопросы и комментарии преподавателя (обучающийся продемонстрировал умение адекватно, соответственно коммуникативной ситуации реагировать на вопросы и комментарии / обучающийся не продемонстрировал умения адекватно, соответственно коммуникативной ситуации реагировать на вопросы и комментарии);

- наличие и количество ошибок разного уровня (ошибки отсутствуют или они незначительны / присутствует большое количество ошибок).

Критерии оценки решения коммуникативной задачи

- предложено решение задачи, логично и последовательно аргументирована точка зрения;
- наличие и количество ошибок разного уровня (ошибки отсутствуют или они незначительны / присутствует большое количество ошибок).

Типовые контрольные задания к зачету

Английский язык

1. Беседа с преподавателем на одну из тем, предусмотренных программой. Задание выполняется без подготовки.
 - What are the transferable skills you acquired at the University.
 - What is the importance of developing intercultural skills working in an international company.
 - Name the leading universities in Great Britain. Give some information about Cambridge English Language Assessment Tests.
 - Speak about the leading universities in the USA. Give some information about TOEFL and IELTS.
 - What difficulties in communication can you come across working in an international corporation? Give examples.
 - You are going to apply for a grant. You start looking for an interesting program. What field and what type of grant may interest you? What documents do you need to prepare?
 - You start looking for a job. Where would you start searching? What methods would you use? What type of job are you looking for?
 - Name some tools for creating presentations and talk about advantages of one or two of them.
 - What are the advantages of working from home?
 - What digital tools and platforms can make your work more effective?
 - What platforms and tools can help you organize work and communication of your team online?
 - Name some advantages and disadvantages of video-conference platforms used at the university to provide educational process.
2. Перевод текста по специальности с иностранного языка на русский язык с использованием словаря (объем 1400 печ.зн.). Использование онлайн-словарей и информационно-справочных систем, основанных на корпусе русского или английского языков.

What Is Management?

Management is a universal phenomenon. It is a very popular and widely used term. All organizations - business, political, cultural or social - are involved in

management because it helps and directs the various efforts towards a definite purpose. According to Harold Koontz, “Management is an art of getting things done through and with the people in formally organized groups. It is an art of creating an environment in which people can perform and individuals and can cooperate towards attainment of group goals”. According to F.W. Taylor, “Management is an art of knowing what to do, when to do and see that it is done in the best and cheapest way”. Management is a purposive activity. It is something that directs group efforts towards the attainment of certain pre-determined goals. It is the process of working with and through others to effectively achieve the goals of the organization, by efficiently using limited resources in the changing world. Of course, these goals may vary from one enterprise to another. Management involves creating an internal environment: - it is the management which puts into use the various factors of production. Therefore, it is the responsibility of management to create such conditions which are conducive to maximum efforts so that people are able to perform their task efficiently and effectively. It includes ensuring availability of raw materials, determination of wages and salaries, formulation of rules & regulations etc. Therefore, we can say that good management includes both being effective and efficient. Being effective means doing the appropriate task i. e, fitting the square pegs in square holes and round pegs in round holes. Being efficient means doing the task correctly, at least possible cost with minimum wastage of resources.

Like various other activities such as writing, playing, eating, cooking etc., management is also an activity because a manager is the one who accomplishes the objectives by directing the efforts of others. Management as a discipline refers to that branch of knowledge, which specifies certain code of conduct to be followed by the manager & also various methods for managing resources efficiently. Management as a group refers to all those persons who perform the task of managing an enterprise. Thus management will include all managers from chief executive to the first-line managers (lower-level managers). Management is a science. Any science is a systematic body of knowledge. It establishes cause and effect relationship between two or more variables and underlines the principles governing their relationship. These principles are developed through scientific method of observation and verification through testing. An art may be defined as personalized application of general theoretical principles for achieving best possible results. The art of management involves practical knowledge, personal skill, creativity, and perfection through practice. Management is also a profession. Over a large few decades, factors such as growing size of business unit, separation of ownership from management, growing competition etc. have led to an increased demand for professionally qualified managers. The task of manager has been quite specialized.

3.Решение коммуникативной задачи

Пример коммуникативной ситуации

- Discuss one of two case studies of intercultural misunderstanding. Answer the following questions:
- What do you think it is happening in each case?
- Which cultural, personality and business factors could be important?
- How are the people involved seeing things?
- Are they thinking flexibly or inflexibly?
- Decide on a recommended course of action to move each case forward in the best way possible.
- Present your case and recommendations.

Case A

Joerg travels regularly from Bonn in Germany to Zurich in Switzerland for meetings related to a project which will transfer 50 jobs from Switzerland to Germany. He usually arranges meetings directly with his Swiss contact person, Luis Blattner, but is always surprised when he regularly finds himself in front of four Swiss colleagues rather than just Luis. He sees this as inefficiency in the Swiss business. It seems that the Swiss need four people to do the job which Joerg can do alone. There is also the problem that the Swiss ask a lot of questions during the meeting, which makes it difficult for Joerg to get to a decision in the time scheduled. He tries to stop people asking too many questions, but is unsuccessful. Joerg begins to suspect that this is a form of tactics from his Swiss colleagues to slow down the process of the project and save the jobs for Switzerland. In the end Joerg decides to write an email to Luis to suggest the meetings would be more focused if just he and Luis met, and the other persons are not necessary.

Case B

Marie is horrified following a contract negotiation in Shanghai. She arrives home following a meeting at which there was, for her, very explicit verbal agreement that her company would build a state-of-the-art set of laboratories for a university in Shanghai. Marie even sent an email while waiting in the airport to her main Chinese counterpart thanking him for supporting the successful contract negotiation.

To her shock and anger, when Marie gets into the office the next day, she finds an email from her Chinese counterpart which disagrees that any agreement was reached and that Marie will be informed in the next three weeks of the decision of the university. The email also states that some discussions summarised by Marie never happened.

Marie decides to call her Chinese counterpart the moment the office opens in Shanghai to clarify the matter.

Французский язык

1. Беседа с преподавателем на одну из тем, предусмотренных программой. Задание выполняется без подготовки.

- Quelles compétences professionnelles avez-vous reçu à l'Université ?
 - Parlez s'il vous plait des difficultés du travail dans une entreprise internationale.
 - Parlez s'il vous plait des examens internationaux du français DALF et DELF.
 - Comment trouver un travail rapidement?
 - Y a-t-il de nombreuses offres d'emploi sur internet ?
 - Si vous avez besoin de trouver un travail rapidement quelles sont vos actions.
 - Parlez avec l'employeur de votre travail. Expliquez tout d'abord pourquoi cette entreprise vous intéresse.
 - Lorsque vous avez rendez-vous pour une entrevue professionnelle, parlez s'il vous plait de votre motivation.
 - Quelles plates-formes et outils peuvent vous aider à organiser le travail et la communication de votre équipe en ligne ?
 - Citez des avantages et des inconvénients des plates-formes des visioconférences utilisées par l'Université.
 - Quels sont les avantages du travail à domicile ?
2. Перевод текста по специальности с иностранного языка на русский язык с использованием словаря (объем 1400 печ.зн.). Использование онлайн словарей и информационно-справочных систем, основанных на корпусе русского или французского языков.

La gestion d'entreprise

La gestion d'entreprise correspond à la mise en œuvre des ressources pour assurer la mise en marche du projet de la création d'entreprise ou reprise d'entreprise à la dissolution en passant par différents actes tels que le transfert de siège social.

Quelles sont les principales activités du gestionnaire ? Il s'agit avant tout de :

- La prévision des objectifs à atteindre ;
- Le suivi de l'application de la stratégie commerciale ;
- La proactivité pour faire face aux imprévus.

Les fondements de la gestion d'entreprise

L'activité de management, de comptabilité et d'administration est essentielle pour assurer le fonctionnement et le développement de la société après sa création.

La gestion d'une entreprise, qu'est-ce que c'est ?

Selon le plan Comptable, la gestion d'entreprise consiste à utiliser des ressources de la société pour réaliser les objectifs fixés en s'appuyant sur une politique de mise en marche bien déterminée. De manière générale, elle peut être assimilée au management. Toutefois, elle tend à s'appuyer plus l'aspect financier qu'humain. Qu'il s'agisse d'une société (SARL, EURL, SAS, SASU...) ou

d'une auto-entreprise, après avoir défini le statut juridique de son entreprise, maîtriser les fondamentaux de la gestion s'avère important pour garantir son succès.

Les grandes catégories de tâches qui incombent au gestionnaire consistent à :

- Fixer au préalable les objectifs à atteindre ;
- Définir le plan d'action ;
- Mettre en œuvre la stratégie adoptée ;
- Réagir face aux imprévus ;
- Assurer le contrôle de gestion.

Plus concrètement, être gestionnaire peut conduire, avant même la création de l'entreprise, à accomplir des actes pour le compte de la société en formation, faire établir un cachet d'entreprise, à réaliser différents audits en marketing ou sur ses produits ou encore à assurer le recouvrement des créances, etc. Répartir ces tâches entre différentes personnes ou externaliser sa comptabilité est cependant toujours possible.

Qu'est-ce que le contrôle de gestion ?

Le contrôle de gestion fait partie des tâches des organes de direction. Il se définit comme la manière d'analyser les objectifs, les méthodes, les moyens pour améliorer les performances.

Le contrôle de gestion a pour principale mission d'améliorer le pilotage de l'entreprise. Son activité se concentre sur la recherche de moyens permettant de la rendre plus performante notamment en améliorant la productivité.

Pour ce faire, il élabore et propose des outils utiles :

- Analyser les différents services afin de proposer de nouvelles méthodes de travail ;
- Contrôler, gérer et mesurer l'activité d'une organisation ;
- Réaliser des audits internes pour garantir l'efficacité des stratégies et de la mise en œuvre des ressources ;
- Améliorer la structure de l'organisation.

3.Решение коммуникативной задачи

Пример коммуникативной ситуации

- Parlez s'il vous plait des conseils généraux de la recherche du travail.
- Parlez s'il vous plait des sites qui offrent des emplois.
- Parlez s'il vous plait du travail de votre rêve.
- Parlez s'il vous plait de l'usage d'Internet par les demandeurs d'emploi.
- Parlez s'il vous plait de l'importance des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi.

Recherchez le travail qui vous convient

Recherchez un travail sur internet. De nos jours, il y a de nombreuses offres d'emploi sur internet. Certaines entreprises et institutions publiques publient des offres d'emploi sur leur site internet. Certains sites sont spécialisés dans un

domaine particulier et d'autres ont des listes d'offres d'emploi répertoriées par catégories. Faites donc une recherche sur internet.

1. Regardez la date limite. Il est inutile de répondre à une offre de travail dont la date limite est dépassée.

2. Ciblez votre recherche. Recherchez et postulez pour des postes pour lesquels vous êtes qualifié et si possible pour lesquels vous avez déjà de l'expérience. Vous ne devez pas nécessairement remplir toutes les conditions requises, mais, d'une manière générale, vous devez impérativement être en mesure de répondre aux attentes d'un possible employeur.

Si vous avez réellement besoin de trouver un travail rapidement, vous pouvez élargir votre recherche. Bien qu'il soit inutile de répondre à toutes les offres disponibles, vous pouvez élargir votre recherche afin de postuler pour des postes qui sont en relation avec votre expérience professionnelle ou vos capacités. Vous pouvez vous adapter à différents postes en fonction de vos capacités.

○ Postulez pour des emplois qui sont loin de la région dans laquelle vous habitez et ne soyez pas regardant en ce qui concerne les horaires de travail. Il est préférable d'avoir un travail qui n'est pas parfait que de ne pas en avoir du tout.

3. Postulez dans de grandes entreprises. Vous n'obtiendrez peut-être pas le poste de vos rêves, mais, si vous êtes pressé, vous aurez un emploi qui vous permettra de subvenir à vos besoins.

4. Parlez avec les employeurs. N'hésitez pas à montrer que vous êtes dynamique et proactif et que vous êtes la personne idéale pour le poste qui est offert.

Vous pouvez essayer de parler avec l'employeur lorsque vous allez lui apporter votre CV, mais il peut également être une excellente idée de le faire avant. Montrez que vous êtes très motivé, proactif et que vous êtes une personne dynamique et responsable.

Немецкий язык

1. Беседа с преподавателем на одну из тем, предусмотренных программой. Задание выполняется без подготовки.

- Welche Fähigkeiten haben Sie an der Universität erworben?
- Nennen Sie die führenden Universitäten in Deutschland. Geben Sie einige Informationen über TestDaF, Goethe Zertifikat, DSH.
- Geben Sie einige Informationen über DAAD.
- Auf welche Kommunikationsschwierigkeiten können Sie bei der Arbeit in einem internationalen Unternehmen stoßen? Geben Sie Beispiele.
- Sie werden einen Zuschuss beantragen. Sie suchen nach einem interessanten Programm. Welche Art von Zuschuss könnte Sie interessieren? Welche Dokumente müssen Sie vorbereiten?
- Du fängst an, einen Job zu suchen. Welche Methoden würden Sie verwenden? Welche Art von Job suchen Sie?
- Nennen Sie einige Werkzeuge zum Erstellen von Präsentationen und sprechen Sie über die Vorteile von einem oder zwei davon.

- Was sind die Vorteile der Arbeit von zu Hause?
 - Welche digitalen Werkzeuge und Plattformen können Ihre Arbeit effektiver machen?
 - Welche Plattformen und Werkzeuge können Ihnen helfen, die Arbeit und Kommunikation Ihres Teams online zu organisieren?
 - Nennen Sie einige Vor und Nachteile von Videokonferenzplattformen, die an der Universität im Bildungsprozess verwendet werden.
2. Перевод текста по специальности с иностранного языка на русский язык с использованием словаря (объем 1400 печ.зн.). Использование онлайн словарей и информационно-справочных систем, основанных на корпусе русского или немецкого языков.

Marktforschung

Bei dem Marketing-Konzept spielen zwei Aspekte eine Rolle: der bestmögliche Absatz einer bestimmten Ware unter Berücksichtigung der Wünsche des potentiellen Kunden. Der zweite Aspekt macht deshalb die Marktforschung zu einem bedeutenden Instrument der Unternehmen, die konkurrenzfähig sein wollen. Eine gute Marktanalyse sollte einen längeren Zeitraum umfassen und erfordert bedeutende Geldmittel, damit Fehlplanungen möglichst vermieden werden.

Das wichtigste Ziel dabei ist, daß die Erzeugnisse den verschiedensten Vorstellungen der Kunden entsprechen, mit anderen Worten, die Befriedigung der Kundenwünsche.

Deshalb ist es für einen sicheren und anhaltenden Absatz des betreffenden Artikels wichtig, daß seine Qualität, Verpackung und sein Preis im Verhältnis zur Menge einen günstigen Eindruck auf die Kunden machen und so ihre Wünsche befriedigen.

Da sich der Geschmack und die Ansprüche der Kunden häufig ändern, sind die damit verbundenen Marktveränderungen rechtzeitig zu erkennen. So kann es z. B. passieren, daß eine bestimmte Ware, die jahrelang gut verkauft wurde, immer weniger verlangt wird. Andererseits kann ein ähnliches Produkt plötzlich einen viel besseren Absatz finden. Auf diese Veränderung der Verbraucherwünsche muß natürlich reagiert werden. Aber auch weniger nachgefragte bzw. benötigte Erzeugnisse können bei einer gut organisierten Werbung verkauft werden. In diesem Fall geht es darum, daß die Verbraucher das kaufen, was erzeugt wird, und nicht, was der Kunde wirklich will oder braucht.

Die Marktforschung hat also drei große Zieler

- die Befriedigung der Kundenwünsche,
- das Erkennen der Marktveränderungen,
- die Anpassung an die Marktveränderungen.

Verfolgt die Produktions- und Planungsabteilung eines Betriebs auf der Grundlage einer Marktanalyse diese drei Ziele, so kann für die Absatzmöglichkeiten eines Produkts eine ziemlich genaue Prognose erstellt werden. Wenn ein Unternehmen den Markt ständig beobachtet und somit über die aktuelle Marktlage informiert ist,

so kann es seine Produkte entsprechend den neuen Bedürfnissen und Verbraucherwünschen herstellen. Das bedeutet, die Produktion wird vom Markt bestimmt und nicht umgekehrt.

3.Решение коммуникативной задачи

Пример коммуникативной ситуации

- Besprechen Sie eine von zwei Fallstudien über interkulturelles Missverständnis. Beantworten Sie die folgenden Fragen:
- Was ist in jedem Fall passiert?
- Welche kulturellen, persönlichen und geschäftlichen Faktoren können wichtig sein?
- Wie sehen die Beteiligten die Dinge?
- Denken sie flexibel oder unflexibel?
- Skizzieren Sie Ihren Fall und Empfehlungen.

A

Jörg reist regelmäßig von Bonn in Deutschland nach Zürich in der Schweiz zu Meetings im Zusammenhang mit einem Projekt, bei dem 50 Arbeitsplätze aus der Schweiz nach Deutschland verlagert werden. Normalerweise arrangiert er Meetings direkt mit seinem Schweizer Ansprechpartner Luis Blattner, ist aber immer wieder überrascht, wenn er regelmäßig vor vier Schweizer Kollegen steht und nicht nur vor Luis. Er sieht dies als Ineffizienz im Schweizer Geschäft. Es scheint, dass die Schweizer vier Leute brauchen, um die Arbeit zu erledigen, die Jörg alleine machen kann. Es gibt auch das Problem, dass die Schweizer während des Treffens viele Fragen stellen, was es für Jörg schwierig macht, rechtzeitig zu einer Entscheidung zu kommen. Er versucht, die Leute davon abzuhalten, zu viele Fragen zu stellen, ist aber erfolglos. Jörg beginnt zu vermuten, dass dies eine Taktik seiner Schweizer Kollegen ist, um den Projektprozess zu verlangsamen und die Arbeitsplätze für die Schweiz zu retten. Am Ende beschließt Jörg, eine E-Mail an Luis zu schreiben, um vorzuschlagen, dass die Treffen konzentrierter wären, wenn nur er und Luis sich treffen würden, und die anderen Personen sind nicht notwendig.

B

Marie ist nach einer Vertragsverhandlung in Shanghai entsetzt. Sie kommt nach einem Treffen nach Hause, bei dem es für sie eine sehr ausdrückliche mündliche Vereinbarung gab, dass ihr Unternehmen ein modernes Labor für eine Universität in Shanghai bauen würde. Marie schickte sogar dem chinesischen Amtskollegen eine E-Mail und dankte ihm für die Unterstützung der erfolgreichen Vertragsverhandlungen.

Zu ihrem Schock und ihrer Wut, als Marie am nächsten Tag ins Büro kommt, findet sie eine E-Mail von ihrem chinesischen Amtskollegen, die nicht einverstanden ist, dass eine Einigung erzielt wurde und dass Marie in den nächsten drei Wochen über die Entscheidung der Universität informiert wird. In der E-Mail

heißt es auch, dass einige von Marie zusammengefasste Diskussionen nie stattgefunden haben.

Marie beschließt, ihr chinesische Kollegen anzurufen, sobald das Büro in Shanghai eröffnet wird, um die Angelegenheit zu erklären.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Процессный подход в управлении персоналом

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Обладает базовыми знаниями в области экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знает принципы развития и закономерности функционирования организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основные бизнес-процессы в организации; моделирование и реорганизация бизнес-процессов в управлении персоналом, современные концепции управления персоналом
	ОПК-1.2. Умеет проводить критический анализ теорий и практик, SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии	Умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал
	ОПК-1.3. Имеет практические навыки решения типовых профессиональных задач на основе законов экономики, анализа организации и принципов управления	Владеет методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; методами разработки и реализации стратегий управления персоналом

2. Критерии оценивания

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы развития и закономерности функционирования организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основные бизнес-процессы в организации; моделирование и реорганизация бизнес-процессов в управлении персоналом, современные концепции управления персоналом, свободно анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать

их влияние на организацию и её персонал. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки владения методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; методами разработки и реализации стратегий управления персоналом.

Отметка «Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает принципы развития и закономерности функционирования организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основные бизнес-процессы в организации; моделирование и реорганизация бизнес-процессов в управлении персоналом, современные концепции управления персоналом, свободно анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал, однако, в процессе ответа испытал сложности с аргументацией собственной позиции в обосновании особенностей проведения организационно-управленческой диагностики персонала конкретной организации, либо допустил логические неточности при формулировке ответа. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки владения методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом; методами разработки и реализации стратегий управления персоналом, но испытывает затруднения с аргументацией собственной позиции.

Отметка «Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он в целом знает принципы развития и закономерности функционирования организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления; основные бизнес-процессы в организации; моделирование и реорганизация бизнес-процессов в управлении персоналом, современные концепции управления персоналом, но затрудняется в использовании управленческой терминологии, в процессе ответа не в состоянии аргументировать собственную позицию допускает логические или фактические неточности. В ходе презентации практической части экзаменационного задания представляет схематический анализ проблемы, не аргументирует собственную позицию.

Отметка «Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-1.1. Обладает базовыми знаниями в области экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность процессного подхода 2. Система терминов процессного подхода 3. Принципы процессного управления 4. Взаимосвязь процессного и функционального подходов в управлении 5. Бизнес-процессы: понятие, сущность, классификация 6. Бизнес-процесс: понятие, сущность 7. Классификация бизнес-процессов 8. Моделирование бизнес-процессов 9. Необходимость моделирования бизнес-процессов 10. Способы описания и моделирования бизнес-процессов 11. Технология моделирования бизнес-процессов предприятия 12. Полная бизнес-модель компании

13. Шаблоны организационного бизнес-моделирования
14. Анализ и ключевые показатели бизнес-процессов
15. Выбор приоритетных бизнес-процессов для оптимизации
16. Ключевые показатели бизнес-процессов
17. Реинжиниринг бизнес-процессов
18. Сущность, цели, этапы и виды реинжиниринга бизнес-процессов
19. Этапы проведения реинжиниринга
20. Принципы перепроектирования бизнес-процессов
21. Условия успешного реинжиниринга и факторы риска
22. Типичные ошибки при проведении реинжиниринга
23. Оптимизация бизнес-процессов
24. Классификация методов и инструментов анализа и оптимизации бизнес-процессов
25. Формализованные универсально-принципиальные (ФУП) методы оптимизации бизнес-процессов
26. Технологии постоянного совершенствования
27. Участники процесса, распределение полномочий и ответственности.
28. Владелец процесса, роль владельца процесса в ходе его выполнения.
29. Взаимодействие процессов, организация цепочек и сети процессов.
30. Процессы менеджмента ресурсов.
31. Взаимовыгодное сотрудничество с поставщиками. Выбор поставщиков и способы управления поставками.
32. Процессы проектирования и разработки продукции.
33. Применение контрольных карт Шухарта в управлении процессами.
34. Диаграмма Парето и ABC анализ в управлении процессами.
35. Процессы жизненного цикла продукции, связанные с потребителем.
36. Ответственность организации за качество процессов аутсорсинга.
37. Сравнение кайзен-метода улучшения качества и реинжиниринга процессов.
38. Бенчмаркинг процессов (сравнение с аналогичными).
39. Цикл Шухарта-Деминга — механизм непрерывного совершенствования качества процесса.
40. Методика разработки функциональных моделей в среде IDEF 0.
41. Модели организационных структур организаций. Моделирование видов деятельности.
42. Понятие процесса. Входы и выходы процесса, графическое изображение процессов.
43. Виды процессов по назначению. Особенности бизнес-процессов (основных процессов деятельности).
44. Понятие управления и управляемости. Обратная связь и компенсация случайных отклонений.
45. Суть процессного подхода к управлению организацией.
46. Отражение процессного подхода в международных стандартах ISO 9000.

	<p>47. Ресурсное окружение процесса.</p> <p>48. Моделирование бизнес-процессов. Принципы, подходы, решения.</p> <p>49. Показатели качества процессов. Критерии оценки.</p> <p>50. Контроль качества. Мониторинг процессов.</p> <p>51. Статистические методы управления процессами.</p> <p>52. Анализ процессов. Принятие корректирующих и предупреждающих действий.</p> <p>53. Процессы ответственности руководства.</p> <p>54. Процессный подход к системе менеджмента качества.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-1.2. Умеет проводить критический анализ теорий и практик, SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии</p> <p>ОПК-1.3. Имеет практические навыки решения типовых профессиональных задач на основе законов экономики, анализа организации и принципов управления</p>	<p align="center">Задание 1</p> <p>Назовите по пять наиболее важных, по вашему мнению, потребностей и средств их удовлетворения для следующих лиц:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вас лично в ходе обучения в университете; – квалифицированного рабочего; – служащего в конторе; – специалиста (врача, юриста, преподавателя); – неквалифицированного работника. <p align="center">Задание 2</p> <p>В нашей стране довольно распространена ситуация, когда людям месяцами не платят заработную плату, но они не перестают работать. Как Вы думаете, что заставляет людей выполнять свои обязанности, не получая материального вознаграждения?</p> <p align="center">Задание 3</p> <p>Рассмотрите конкретную ситуацию: «Мотивирование работников мясокомбината».</p> <p>Когда три года назад Петр Романов стал директором и основным совладельцем приватизированного предприятия «Подмосковный мясокомбинат», оно находилось в хорошем финансовом положении. Комбинат продавал свою продукцию во все близлежащие области и регионы, а объем этих продаж рос на 20% в год. Люди покупали продукцию комбината за ее качество.</p> <p>Однако Романов вскоре заметил, что работники комбината не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. Они делали крупные ошибки: путали, например, упаковку и наклейки для разных образцов продукции; добавляли в исходную продукцию не те добавки; плохо перемешивали состав колбас и сосисок. Были случаи, когда работники неумышленно портили готовую продукцию средствами для чистки рабочих мест. В общем, люди делали в течение восьми часов то, что им было сказано, а затем</p>

шли домой.

Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства работников комбината, Романов и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. В результате не высшее руководство определяло «вкус» продукции, а сами работники делали это на своих участках. Такое положение дел вскоре побудило последних к производству продукции высокого качества. Работников стало интересовать, во сколько их продукция обходится предприятию и что думают покупатели о различных сортах мясных и колбасных изделий.

Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоропортящейся продукции. Для этого членам бригады пришлось собрать необходимую информацию, сформулировать проблему, установить рабочие контакты с поставщиками и другими работниками на мясокомбинате, а также провести обследование универсамов и мясных киосков, чтобы узнать о том, как сделать упаковку лучше. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе.

В итоге все это привело к тому, что среди работников стали появляться жалобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали распространяться и на руководящий состав и сопровождались требованиями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон.

Романов, другие высшие руководители предприятия и представители рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разделенное участие в результатах работы мясокомбината». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Индивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на результатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводилась в жизнь группой работников мясокомбината, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценивались: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они коммуницируют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению

техники безопасности.

Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению качества и обновлению оборудования. Многие, что раньше являлось работой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Петр Романов считал, что успех его бизнеса определялся следующим:

- люди хотят быть значимыми, и если это не реализуется, причина - в руководстве;
- люди выполняют работу на том уровне, который соответствует их ожиданиям: если говорить людям, что вы от них ожидаете, то можно влиять на уровень выполнения ими своей работы и таким образом мотивировать их;
- сами ожидания работников определяются целями, которые они перед собой ставят, и системой вознаграждения;
- любые действия руководства и менеджеров предприятия в значительной мере влияют на формирование у работников ожидания;
- любой работник способен научиться выполнению многих новых разнообразных задач в рамках своей работы;
- результаты деятельности предприятия показывают, кто я такой и что представляет моя работа. Моя работа заключается в создании условий, при которых наивысший уровень выполнения работы каждым служит как его индивидуальным интересам, так и интересам предприятия в целом.

Ответьте на вопросы:

- Каким образом и в какой степени мотивационная политика Романова удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?
- Объясните успех политики использования мотивационной теории ожидания.
- Концентрировал ли Романов внимание на факторах «здоровья» или на мотивационных факторах Герцберга в своей программе мотивации?
- Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждения.
- Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериального производства?
- Желали бы вы работать на Подмосковном мясокомбинате? Обоснуйте ответ.

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Обучающийся выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс). Практическое задание сообщается студенту не позднее, чем за 2 недели до проведения экзамена.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов.

Оценка выставляется с учетом ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Русский язык и культура речи»

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>УК-4.1. Знает различные формы и виды устной и письменной коммуникации на русском языке; нормы современного русского литературного языка для успешной деловой коммуникации; основные технологии и функциональные особенности коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные правила современного русского литературного языка и теорию речевого общения; - особенности правил межличностных отношений между представителями разных культур; - коммуникативные качества речи; - правила речевого этикета, нормы профессионального общения.
	<p>УК-4.2. Умеет свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на русском и иностранном языке; анализировать языковые факты и обобщать полученные наблюдения; использовать знания по культуре речи в различных коммуникативных ситуациях; создавать профессионально значимые речевые высказывания; грамотно и стилистически корректно строить высказывания в различных жанрах научной и деловой речи (сообщение, доклад, дискуссия и др.).</p>	<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользоваться профессионально значимыми жанрами устной и письменной речи; - исправлять ошибки в нарушении норм русского литературного языка; - ориентироваться в различных коммуникативных ситуациях; - реализовывать свои коммуникативные намерения адекватно ситуации и задачам общения, возникающим в профессиональной деятельности.
	<p>УК-4.3. Владеет системой норм русского литературного языка,</p>	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами публичного

	<p>языковыми средствами для достижения профессиональных целей, для межличностного и межкультурного общения; навыками осознания собственных речевых возможностей для личностного и профессионального становления; навыками оптимальных текстовых действий в области продуцирования и редактирования связных высказываний профессионального назначения на русском языке; навыками публичного выступления с учетом адресата; навыками деловой коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке.</p>	<p>выступления, аргументации, ведения дискуссии и полемики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - монологическими и диалогическими формами устной и письменной речи; - коммуникативными качествами речи для решения задач профессионального общения, межличностного и межкультурного взаимодействия; - навыками эффективной коммуникации.
--	--	---

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основные правила и лексические, фонетические, орфоэпические нормы современного русского литературного языка, особенности правил межличностных отношений между представителями разных культур, коммуникативные качества речи; правила речевого этикета, нормы профессионального общения; умеет пользоваться профессионально значимыми жанрами устной и письменной речи; исправлять ошибки в нарушении норм русского литературного языка; ориентироваться в различных коммуникативных ситуациях; реализовывать свои коммуникативные намерения адекватно ситуации и задачам общения, возникающим в профессиональной деятельности; владеет приемами публичного выступления, аргументации, ведения дискуссии и полемики; монологическими и диалогическими формами устной и письменной речи; коммуникативными качествами речи для решения задач профессионального общения, межличностного и межкультурного взаимодействия; навыками эффективной коммуникации с участниками образовательного процесса.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основные правила и лексические, фонетические, орфоэпические нормы современного русского литературного языка, особенности правил межличностных отношений между представителями разных культур, коммуникативные качества речи; правила речевого этикета, нормы профессионального общения; не умеет пользоваться профессионально значимыми жанрами устной и письменной речи; исправлять ошибки в

нарушении норм русского литературного языка; ориентироваться в различных коммуникативных ситуациях; реализовывать свои коммуникативные намерения адекватно ситуации и задачам общения, возникающим в профессиональной деятельности; не владеет приемами публичного выступления, аргументации, ведения дискуссии и полемики; монологическими и диалогическими формами устной и письменной речи; коммуникативными качествами речи для решения задач профессионального общения, межличностного и межкультурного взаимодействия; навыками эффективной коммуникации с участниками образовательного процесса.

3. Контрольные задания

Задания в тестовой форме для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Компетенция	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Тестовые задания
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке(ах)	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные правила современного русского литературного языка и теорию речевого общения; - особенности правил межличностных отношений между представителями разных культур; - коммуникативные качества речи; - правила речевого этикета, нормы профессионального общения. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользоваться профессионально значимыми жанрами устной и письменной речи; 	<p>Укажите один правильный вариант ответа в следующих вопросах:</p> <p>1. Какое из перечисленных понятий не является предметом изучения культуры речи?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) правильность речи 2) богатство речи 3) содержательность речи 4) точность, ясность речи 5) все является <p>2. Какое из перечисленных слов является эмоционально окрашенным?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) луна 2) стена 3) дом 4) лисонька 5) велосипед

	<p>- исправлять ошибки в нарушении норм русского литературного языка;</p> <p>- ориентироваться в различных коммуникативных ситуациях;</p> <p>- реализовывать свои коммуникативные намерения адекватно ситуации и задачам общения, возникающим в профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет:</p> <p>- приемами публичного выступления, аргументации, ведения дискуссии и полемики;</p> <p>- монологическими и диалогическими формами устной и письменной речи;</p> <p>- коммуникативными качествами речи для решения задач профессионального общения, межличностного и межкультурного взаимодействия;</p> <p>- навыками эффективной коммуникации.</p>	<p>3. Какое из перечисленных понятий не является тропом (средством словесной образности)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) метафора 2) олицетворение 3) сравнение 4) повтор 5) эпитет <p>4. В каком из следующих слов звуков больше, чем букв?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) инструмент 2) билет 3) Мария 4) Петр 5) звук <p>5. В каком из следующих слов ударение падает не на последний слог?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) каталог 2) диалог 3) нефтепровод 4) диспансер 5) принудить <p>6. Какое из нижеследующих словосочетаний является неправильным?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) я скучал по Вас 2) согласно приказа 3) благодаря руководству 4) оплатить проезд 5) все правильные <p>7. Какое из нижеследующих слов является исключением из правила на чередующиеся гласные</p>
--	---	--

		<p>в корнях -раст-, -ращ-, -рос-:</p> <ol style="list-style-type: none">1) проращенный2) ростовщик3) возраст4) поросль5) нет исключений <p>8. Какое из следующих слов написано ошибочно?</p> <ol style="list-style-type: none">1) лишь2) замуж3) мышь4) говоришь5) режете <p>9. В каком из нижеследующих слов пишется НН?</p> <ol style="list-style-type: none">1) ю(н/нн)ый2) ветре(н/нн)ый3) родстве(н/нн)ый4) серебря(н/нн)ый5) лебеди(н/нн)ый <p>10. В каких случаях после буквы ц пишется и:</p> <ol style="list-style-type: none">1) в корнях слов2) в окончаниях существительных и прилагательных3) во всех перечисленных случаях <p>11. Как пишется слово (ис)подтишка?</p> <ol style="list-style-type: none">1) слитно2) раздельно3) через дефис <p>12. Как пишется слово (в)открытую?</p>
--	--	---

- 1) слитно
- 2) раздельно
- 3) через дефис

13. Какое из следующих наречий написано неправильно?

- 1) изредка
- 2) видимо-невидимо
- 3) по-прежнему
- 4) нос к носу
- 5) точь в точь

14. Какое значение имеет приставка в слове «преинтересный»?

- 1) присоединения
- 2) приближения
- 3) неполноты действия
- 4) высшей степени качества
- 5) перехода за пределы нормы

15. Какое из следующих слов написано неправильно?

- 1) призедент
- 2) привилегия
- 3) приоритет
- 4) призреть
- 5) примитив

16. Какое слово написано неправильно?

- 1) подъезд
- 2) объявление
- 3) инъекция
- 4) подъячий

		<p>5) все правильно</p> <p>6) все неправильно</p> <p>17. Какое слово написано неправильно?</p> <p>1) слагаемое</p> <p>2) сложение</p> <p>3) неотлагательно</p> <p>4) предложение</p> <p>5) все правильно</p> <p>18. В каком из следующих слов звуков меньше, чем букв?</p> <p>1) сельдь</p> <p>2) маяк</p> <p>3) море</p> <p>4) кофе</p> <p>5) нимб</p> <p>19. В каком из нижеследующих слов ударение падает на последний слог?</p> <p>1) зиму</p> <p>2) деспотия</p> <p>3) свекла</p> <p>4) столяр</p> <p>5) во всех словах</p> <p>20. В каком из нижеследующих слов ударение падает на второй слог?</p> <p>1) балованный</p> <p>2) оптовый</p> <p>3) в нору</p> <p>4) квартал</p> <p>5) во всех словах</p>
--	--	--

б) ни в одном из перечисленных

21. Какое из следующих слов написано ошибочно?

- 1) деревянный
- 2) глиняный
- 3) каменный
- 4) оловяный
- 5) квашеный

22. Какое из следующих наречий написано ошибочно?

- 1) точь-в-точь
- 2) в-пятых
- 3) где-нибудь
- 4) по-минутно
- 5) по-гречески

23. Как пишется слово (во)первых?

- 1) слитно
- 2) раздельно
- 3) через дефис

24. Какое из следующих слов написано неправильно?

- 1) пол-яблока
- 2) пол-лимона
- 3) пол-Курска
- 4) полмандарина
- 5) пол-стакана.

25. Укажите, как называется стилистическая фигура, основанная на пропуске некоторых членов предложения:

- 1) антитеза

		2) градация 3) инверсия 4) оксюморон 5) эллипсис
--	--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Итоговой формой контроля по курсу «Русский язык и культура речи» для студентов является зачет, который предлагается проводить в форме теста. Для выполнения тестовых заданий студенту предоставляется время не менее 50 минут. За каждый правильный ответ теста ставится 1 балл. Правильное выполнение 51% заданий предполагает выставление оценки «зачтено». Студентам, выполнившим верно менее половины заданий теста, необходимо сделать работу над ошибками, предварительно изучив теоретический материал по темам, которые вызвали трудности при решении тестовых задач. Оценка «зачтено» таким студентам выставляется на основании положительного результата собеседования с преподавателем.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Система коучинга персонала»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала	ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	Знает основные принципы, техники проведения коучинга, основные методы и стратегии работы с типичными запросами в организации особенности консалтинга в области корпоративного обучения
	ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Умеет проводить индивидуальный коучинг с сотрудниками организации, использовать методический инструментарий коучинга, осуществлять управленческое консультирование
	ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Владеет навыками и методами коучинга, методами и техниками психологического консультирования

2. Критерии оценивания

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основные принципы, техники проведения коучинга, основные методы и стратегии работы с типичными запросами в организации особенности консалтинга в области корпоративного обучения , умеет проводить индивидуальный коучинг с сотрудниками организации, использовать методический инструментарий коучинга, осуществлять управленческое консультирование, владеет навыками и методами коучинга, методами и техниками психологического консультирования.

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основные принципы, техники проведения коучинга, основные методы и стратегии работы с типичными запросами в организации особенности консалтинга в области корпоративного обучения ,

не умеет проводить индивидуальный коучинг с сотрудниками организации, использовать методический инструментарий коучинга, осуществлять управленческое консультирование, владеет навыками и методами коучинга, методами и техниками психологического консультирования.

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает основные принципы, техники проведения коучинга, основные методы и стратегии работы с типичными запросами в организации особенности консалтинга в области корпоративного обучения, не умеет проводить индивидуальный коучинг с сотрудниками организации, использовать методический инструментарий коучинга, осуществлять управленческое консультирование, не владеет навыками и методами коучинга, методами и техниками психологического консультирования.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает основные принципы, техники проведения коучинга, основные методы и стратегии работы с типичными запросами в организации особенности консалтинга в области корпоративного обучения, не умеет проводить индивидуальный коучинг с сотрудниками организации, использовать методический инструментарий коучинга, осуществлять управленческое консультирование, не владеет навыками и методами коучинга, методами и техниками психологического консультирования.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение и история развития коучинга. 2. Происхождение и основные принципы коучинга. 3. Психотерапия, консалтинг и коучинг: сходство и различие. 4. Идеология и основополагающие принципы коучинга. 5. Коучинг как создание успешного будущего. 6. Понятия ответственности и осознания в коучинге. Показания и противопоказания для коучинга. 7. Культурные и национальные особенности в восприятии коучинга. 8. Структура и методы коучинга. 9. Задачи, решаемые с помощью коучинга (консультирование, тренинг, менеджмент, личный и профессиональный рост). 10. Коучинг как «метод» вопросов. 11. Метод GROW, «колесо жизни», «баланс решений» и пр. 12. Способы построения доверительных отношений с клиентом. 13. Этапы коучингового процесса. 14. Планирование работы по развитию необходимых компетенций. 15. Постановка задачи на коучинг. 16. Работа с целями клиента. 17. Критерии SMART. 18. Оценка реалистичности намерений и действий. Нахождение ресурса. 19. Составление плана. 20. Осуществление деятельности. Оценка результатов.

	<p>21. Контроль и обратная связь.</p> <p>22. Типичные проблемы, возникающие в процессе коучинга и их преодоление.</p> <p>23. Коучинг в организационном контексте.</p> <p>24. Специфика использования коучинга в организации.</p> <p>25. Коучинг как метод развития персонала.</p> <p>26. Особенности организации и коучинговый процесс.</p> <p>27. Коучинг как стиль менеджмента: возможности и барьеры.</p> <p>28. Наставничество и коучинг.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Проанализируйте следующие ситуации из практики консультирования. Какую стратегию работы с проблемой клиента вы бы предложили?</p> <p>Ситуация 1. Клиент, 34 года. Имеет небольшой бизнес, стабильно приносящий доход. Вроде бы все устраивает, но за последние 3—4 года не происходит никаких изменений. Когда начинал, все было очень стремительно: сильно рисковал, взяв кредит в банке, не спал ночами, раскручивая бизнес... а теперь — как будто все остановилось, нет никакой динамики, становится скучно... Ощущение, что жизнь проходит мимо.</p> <p>Ситуация 2. Клиент, 41 год. Имеет 49% акций достаточно крупного предприятия, 51% — у партнера, друга детства, с которым начинали когда-то в лихие 1990-е гг., многое пережили... Партнер, пользуясь своим преимуществом, в последнее время начал давить на клиента, «проталкивая» невыгодные для предприятия решения. Назревает конфликт, однако клиенту не хотелось бы портить отношения с давним другом.</p> <p>Ситуация 3. Клиентка, 28 лет. У нее небольшой бизнес — цветочный киоск, в котором работают посменно две наемные продавщицы. Подруга попросила взять на работу свою родственницу, приехавшую из Украины. Девушка плохо ориентируется в Москве, ничего не знает о цветах, говорит с сильным акцентом, но довольно симпатичная. Клиентка не хотела бы брать ее на работу, но не хочется портить отношения с подругой.</p> <p style="text-align: center;">Задание 2</p> <p>Сформулируйте четыре вопроса рамки результата (с учетом правил SMART) следующим клиентам. Какие техники коучинга вы могли бы применить в данных ситуациях на этапе опыта?</p> <p>1. Клиент С. хочет выучить английский язык, для того чтобы выйти на международный бизнес, однако у него</p>

для этого совсем нет времени, так как он руководит крупной организацией.

2. Клиентка Е. — успешный владелец сети фитнес-клубов, но одинока... Хотела бы совместить успех в бизнесе с успешной личной жизнью.

3. Клиент А. хотел бы заработать 20 млн долл. США для открытия собственного бизнеса в ближайшее время.

4. Клиент Р. хочет сократить текучесть кадров в своей организации.

5. Клиент О. хочет закупить новое оборудование для своего предприятия, которое повысит производительность труда; но при этом ему придется сократить часть сотрудников, так как для обслуживания нового оборудования нужно значительно меньше людей. Он хочет провести данную модернизацию с наименьшими потерями для внутреннего и внешнего имиджа организации.

Задание 3

Разработайте вариант методики репертуарных решеток для анализа проблем адаптации молодого сотрудника в компании. Примените методику, дайте рекомендации клиенту по ее результатам.

Задание 4.

На основе метода генограммы выделите факторы профессионального самоопределения специалиста на этапе адаптации. Примените метод генограммы в работе с клиентом, дайте рекомендации клиенту по его результатам.

Задание 5.

Разработайте задания для развития у новых сотрудников представлений о нормах и ценностях организации, моральных и нравственных качествах профессионала. Проведите тренинг с новыми сотрудниками с использованием разработанных заданий, дайте оценку его эффективности.

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по

каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Современные кадровые технологии**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1: Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает основы разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; основы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, отслеживать и оценивать современные тренды и тенденции в управлении персоналом; разрабатывать и внедрять программы и процедуры отбора персонала
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет навыками формирования кадровой стратегии, кадровой политики и показателей эффективности кадровой работы, современными методами деловой оценки персонала

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основы разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; основы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; умеет организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала,

отслеживать и оценивать современные тренды и тенденции в управлении персоналом; разрабатывать и внедрять программы и процедуры отбора персонала; владеет навыками формирования кадровой стратегии, кадровой политики и показателей эффективности кадровой работы, современными методами деловой оценки персонала.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; основы разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; не умеет организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, отслеживать и оценивать современные тренды и тенденции в управлении персоналом; разрабатывать и внедрять программы и процедуры отбора персонала; не владеет навыками формирования кадровой стратегии, кадровой политики и показателей эффективности кадровой работы, современными методами деловой оценки персонала..

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК-1: Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современные персонал-технологии как совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения. 2. Теоретические подходы и принципы разработки технологий управления персоналом. 3. Оценка и контроль (оценка рабочих показателей, контроль трудовой и исполнительской дисциплины, мониторинг состояния всех направлений работы с персоналом, установление стандартов и контрольных показателей выполнения основных видов работ). 4. Активизация потенциала человеческих ресурсов. 5. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом. 6. Роль модели компетенций в системе управления персоналом 7. Модель и профиль компетенций. 8. Виды компетенций: профессиональные, специальные, корпоративные. 9. Методика разработки профиля компетенций. 10. Значение профиля в системе управления персоналом. 11. Анализ профиля на примере менеджера по персоналу: описание и оценка компетенций. 12. Правила разработки профилей. 13. Подбор и отбор персонала как кадровые технологии. 14. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.

	<p>15. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность.</p> <p>16. Основные функции и принципы отбора, способы замещения должностей.</p> <p>17. Методы отбора.</p> <p>18. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности.</p> <p>19. Современные кадровые технологии: headhunting (хедхантинг), executivesearch, on-line рекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала.</p> <p>20. Организация процесса интервьюирования.</p> <p>21. Составление плана интервью на основе профиля компетенций.</p> <p>22. Структура интервью.</p> <p>23. Виды и стили интервью.</p> <p>24. Особенности проведения интервью при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей различного уровня.</p> <p>25. Требования к профессиональным качествам интервьюера.</p> <p>26. Использование проективных тестов: плюсы и минусы.</p> <p>27. Стандарты качественно проведенного собеседования.</p> <p>28. Современные технологии: интервью по компетенциям, стресс-интервью, on-line собеседование.</p> <p>29. Адаптация как кадровая технология.</p> <p>30. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов.</p> <p>31. Современные технологии: Secondment (вторичное обучение при поступлении на работу), Buddying (приятельство), induction, welcome -тренинги для новичков, метод погружения, кадровая школа, наставничество, Shadowing (быть тенью).</p> <p>32. Деловая оценка персонала как кадровая технология.</p> <p>33. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей.</p> <p>34. Оценка потенциала сотрудников на зачисление в кадровый резерв.</p> <p>35. Оценка результатов труда персонала организации.</p> <p>36. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.</p> <p>37. Методы деловой оценки персонала.</p> <p>38. Современные технологии оценки: экспертный опрос, аудит персонала, баскет-метод, портфолио.</p> <p>39. Общие принципы и правила проведения ассесмента.</p> <p>40. Техники, используемые в рамках ассесмента.</p> <p>41. Задачи, решаемые методом ассесмента.</p> <p>42. Эффективность метода ассесмента.</p> <p>43. Выработка критериев оценки и информирование персонала о критериях оценки.</p> <p>44. Регламентация процедуры оценки.</p> <p>45. Определение персонального состава экспертов, привлекаемых к оценочным процедурам, организация их работы.</p> <p>46. Обработка и интерпритация оценочных данных. Чек-лист.</p> <p>47. Формулирование выводов и рекомендаций по итогам оценочных процедур.</p>
--	--

	<p>48. Технология круговой оценки (оценка 360 градусов).</p> <p>49. Цели и задачи метода оценки 360 градусов.</p> <p>50. Общие принципы и правила проведения оценки 360 градусов.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Компания С&D-L была основана в Санкт-Петербурге в начале 2005 г. в крупной немецкой корпорацией G&D и известным российским производственным объединением L. Эта компания является совместным предприятием и дочерней фирмой немецкой корпорации. Она производит высокотехнологичное банковское оборудование.</p> <p>На первом этапе организацией новой компании с немецкой стороны занимались временный генеральный директор и временный технический директор. С российской стороны в организационной работе с самого начала принимали участие финансово-административный директор и директор по производству. Руководство головной немецкой компании выработало план учреждения и открытия дочернего предприятия. Первым шагом на пути реализации этого плана стал наем менеджеров отделов. Одной из головных позиций на предприятии была позиция руководителя отдела технического обслуживания.</p> <p>Отдел технического обслуживания по количеству нанятого персонала был задуман как самая значительная на предприятии функционирующая единица бизнеса. Техническая сложность производимого оборудования, длительность производственного цикла и необходимость обеспечить безопасность операций были причинами, которые продиктовали требования к созданию сильного отдела технического обслуживания.</p> <p>Менеджеры G&D-L разработали первоначальную организационную структуру фирмы, включающую структуру отдела технического обслуживания (рис 1).</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[Отдел технического обслуживания] --> B[Установка оборудования] A --> C[Ремонт электроники] A --> D[Обучающий центр (для персонала заказчиков)] A --> E[Техническая поддержка клиентов] </pre> </div>

Рис. 1. Основные функциональные обязанности

- Руководитель службы организует и координирует установку проданного оборудования в помещениях клиента и осуществляет его проверку совместно с представителями заказчика.

- Руководитель службы должен обеспечивать ремонт оборудования в соответствии с заявками заказчика.

- Руководитель службы должен планировать и организовывать тренинги для персонала, работающего с клиентами.

- Руководитель службы координирует, контролирует и администрирует поддержание компьютерной базы данных запчастей и ведет учет ремонтов.

На основании списка позиций ответственности сервисного менеджера были сформулированы следующие требования к кандидатам на эту должность.

Требования к кандидатам

- Высшее образование в области инженерной электроники.

- Опыт инженерной работы (предпочтительно бывшие служащие объединения L).

- Управленческий опыт не менее 2 лет.

- Свободный немецкий (или английский) язык.

Поиск кандидатов не занял много времени. Через несколько дней производственный менеджер предложил Салова в качестве возможного кандидата. Салову 48 лет. Он окончил Санкт-Петербургский электротехнический институт и имеет диплом инженера по телекоммуникациям. По окончании института работал в качестве инженера-исследователя в течение 20 лет. Последние 2 года до приглашения в G&D-L Салов работал менеджером отдела телекоммуникаций в Санкт-Петербургской таможне. Его образование и опыт полностью отвечали требованиям, предъявляемым к кандидатам, за исключением английского языка, на котором он изъяснялся с трудом.

Директор по производству настоятельно рекомендовал Салова, потому что в течение длительного времени они работали вместе и знали друг друга очень хорошо. Вскоре Салов был приглашен для интервью. Интервью проводилось временным техническим директором и директором по производству. Разговор, который занял 30 минут, происходил при участии переводчика. Во время короткого обсуждения результатов интервью директор по производству настаивал на том, что Салов – лучшая кандидатура для рассматриваемой позиции. В результате на следующий день компания наняла Салова. Кроме того, для поиска других кандидатов практически

не было времени, поскольку уже через 2 недели планировалось начать тренинг для новых служащих.

В составе группы специалистов Салов был направлен в Германию на тренинг. Тема тренинга была определена следующим образом: «Управление технологическим процессом производства оборудования». Обучение продолжалось 8 месяцев. Помимо технологического тренинга Салов участвовал в квалификационном управленческом тренинге для менеджеров его квалификации, что являлось обязательным для каждого служащего СП.

В ходе этого тренинга менеджер головной компании попросил каждого участника написать должностную инструкцию к своей собственной должности. Документ должен был быть написан самим служащим и обсужден с его прямым начальником. По этому поводу среди служащих СП было много разговоров, поскольку никому не было толком объяснено, что конкретно надлежит сделать. Несмотря на это должностные инструкции были написаны и отданы менеджеру по качеству корпорации.

Никто более не слышал об их судьбе. Их, разумеется, не использовали и в управлении G&D-L.

По возвращении в Санкт-Петербург Салов приступил к работе. Вскоре и его подчиненным, и главному менеджеру стало понятно, что управленческие навыки у него отсутствуют. Кроме того, у него возникли определенные проблемы в общении с персоналом. Как вскоре выяснилось, в своей предыдущей работе он никогда не использовал компьютер.

Год спустя

В течение года в высшем звене менеджмента G&D-L произошло несколько изменений. Временные генеральный и технический директора были заменены их постоянными преемниками. Директор по производству был уволен.

Тем не менее, компания успешно завершила свое формирование и в середине 2006 года достигла хороших финансовых результатов.

Очередной разговор между генеральным и финансово-административным директорами состоялся в конце 2006 г.

Генеральный директор:

– Доброе утро! Как ваши дела?

Финансово-административный директор:

– Спасибо, отлично. А как ваши?

Генеральный директор:

– Неплохо. Я прочитал ваш последний отчет. Итак, у нас намечается большой дефицит наличных средств в следующем квартале, поскольку наши основные заказчики не заплатят нам в следующем месяце.

Финансово-административный директор:

– Увы, они не заплатят. В соответствии с контрактами мы получаем около 70% от общей суммы платежей, когда оборудование установлено и прошло тестирование. К настоящему моменту более половины оборудования, доставленного в этом году, пока еще не установлено. Наш отдел технического обслуживания еще не справился с этой задачей.

Генеральный директор:

– Я недавно изучал наши методы управления сервисом. Обслуживание – это наша «ахиллесова пята». Говоря откровенно, я не удовлетворен работой начальника службы технического обслуживания. Дело в том, что он управляет лишь группой установки оборудования, но даже это он не делает подобающим образом. В итоге мне самому приходится решать большинство проблем, связанных с обслуживанием. В конце концов, ведь Вы отвечаете за персонал. Не могли бы Вы мне объяснить, почему я не получаю регулярной и качественной информации о работе наших менеджеров?

Вопросы

1. Ответьте на последний вопрос генерального директора и рассмотрите «корни» неудовлетворительной работы сервисной службы.
2. Какие меры могли быть приняты менеджерами в самом начале бизнеса для того чтобы предотвратить неприятности, возникшие по вине начальника отдела технического обслуживания?
3. Где, на Ваш взгляд, «ахиллесова пята» в работе с персоналом СП?

Задание 2

Крупная аптечная сеть испытывает кадровый голод в должностях «первого стола» - фармацевтах и провизорах. Данная сеть на рынке более 10 лет. Основными требованиями по компетенциям для соискателей определены: знания (образование), опыт работы от полугода, коммуникабельность и знание технологии продаж и обслуживания клиентов. Оклад предполагается небольшой, но при наличии навыков продаж, умении продавать больше среднего чека, предлагать дополнительные позиции можно поднять свой заработок в 2 раза, но для этого надо действительно постараться. Коллектив аптеки, где будет работать потенциальный сотрудник, представляет собой «костяк» из 4 сотрудников (фармацевтов и провизоров), работающих в две смены по 12 часов. Так как аптека большая, в смене должны быть одновременно три сотрудника, и если первая пара более-менее справляется, то вторая двойка требует третьего человека – фармацевта, т. к. невыполнение плана продаж чаще

всего списывается именно на его отсутствие. Однако когда появляется третий человек, он работает 1-4 месяца и уходит. Атмосфера в коллективе в целом доверительная, построена на взаимовыручке, но постоянные сотрудники, чувствуя себя «старожилами», новичков воспринимают не как равных, а скорее как помощников («подай, принеси, посчитай»), и стараются сами работать с хорошими клиентами, объясняя это тем, что они лучше справятся, а новичок не сможет получить 26 нужный средний чек. Очевидно, в этом основная причина «текучки» третьей единицы персонала. К директору аптеки пришли 3 кандидата.

Кандидат 1. Фармацевт с опытом работы в аптечной сети. В анкете от HR-отдела написано: амбициозный специалист, знающий, чего хочет. Замотивирован на деньги. Готов подрабатывать сверх нормы. Всем интересуется. На собеседовании кандидат ведет себя самоуверенно, но на дополнительные вопросы по специализации отвечает верно. Сам задает вопросы по работе такого рода: Могут ли мне заплатить меньше, чем обещали? Какой коллектив, из кого состоит, какого уровня специалисты? Можно ли в свободное время работать в других аптеках (даже при большой загрузке в этой аптеке)?

Кандидат 2. Фармацевт без опыта работы. В анкете от HR-отдела написано: позитивно настроен, рад устроиться в крупную аптечную сеть. Готов учиться. В этом году поступил в фармацевтический институт на заочное отделение. На собеседовании кандидат сказал, что ему нужно будет 2 раза в год уезжать на сессию. Интересовался дополнительным обучением в компании и на рабочем месте, а также возможностью менять график в связи с обучением. Но кроме желания развиваться, кандидата очень интересовал заработок, т. к. обучение – платное.

Кандидат 3. Фармацевт с опытом работы, которая три года находилась в декретном отпуске. В анкете от HR-отдела написано: уровень знаний – хороший, но нужно время на то, чтобы встроиться в работу. Быстро адаптируется. Двое детей. Внешне кандидатка выглядит не очень ухоженной. На собеседовании кандидатка говорит, что за 3 года кое-что подзабыла, но готова быстро включиться в работу и вспомнить. Старший ребенок в этом году идет в школу. Также она задавала вопросы: Каким образом предоставляются отгулы? Есть ли отгулы по уходу за ребенком? Сколько отгулов можно брать в месяц, и какие возможны варианты графиков работы с учетом того, что нужно забирать детей из школы и сада? Большие заработки для нее не на самом первом месте, ей важно «вернуться в работу». И в конце собеседования была сказана фраза, что в принципе с детьми могут иногда и родственники

	<p>посидеть.</p> <p>Задания:</p> <p>1. Продумайте, какие дополнительные ресурсы вам понадобятся и какие затраты вас, как директора аптеки, ожидают при адаптации каждого из трех кандидатов (обучение, дополнительное наставничество, дополнительные отпуска и т. д.).</p> <p>2. Выберите, кого вы возьмете на работу. Аргументируйте почему.</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя один теоретический вопрос и практическое задание (задача). Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенной задачи. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и задачи.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Социализация, профориентация, адаптация и
стажировка персонала**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия по адаптации, стажировке персонала	ПК-3.1. Знает цели, задачи и особенности осуществления мероприятий по адаптации, стажировке персонала	Знает роль и место социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в системе управления персоналом в организации, принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и стажировки персонала, основные подходы, этапы, инструменты социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в организациях
	ПК-3.2. Умеет определять группы персонала для стажировки и адаптации, согласовывать мероприятия адаптации и стажировки с возможностями производства	Умеет использовать различные мероприятия для адаптации, стажировки персонала и участвовать в их реализации, разрабатывать и проводить Welcome-тренинг, оценивать уровень социализации сотрудников и проводить профориентационные мероприятия
	ПК-3.3. Владеет навыками подготовки предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала	Владеет навыками планирования мероприятий по адаптации персонала, навыками проведения социализации и профориентации персонала, навыками разработки и внедрения программ стажировки персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он

демонстрирует знание роли и места социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в системе управления персоналом в организации, принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и стажировки персонала, основных подходов, этапов, инструментов социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в организациях. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение использовать различные мероприятия для адаптации, стажировки персонала и участвовать в их реализации, разрабатывать и проводить Welcome-тренинг, оценивать уровень социализации сотрудников и проводить профориентационные мероприятия, владение навыками планирования мероприятий по адаптации персонала, навыками проведения социализации и профориентации персонала, навыками разработки и внедрения программ стажировки персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание роли и места социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в системе управления персоналом в организации, принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и стажировки персонала, основных подходов, этапов, инструментов социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в организациях. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение использовать различные мероприятия для адаптации, стажировки персонала и участвовать в их реализации, разрабатывать и проводить Welcome-тренинг, оценивать уровень социализации сотрудников и проводить профориентационные мероприятия, но испытывает затруднения в демонстрации владения навыками разработки мероприятий по адаптации, стажировке персонала.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует фрагментарное знание роли и места социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в системе управления персоналом в организации, принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и стажировки персонала, основных подходов, этапов, инструментов социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в организациях. В ходе презентации практической части экзаменационного задания фрагментарно демонстрирует умение использовать мероприятия для адаптации, стажировки персонала, не участвует в их реализации, не умеет разрабатывать и проводить Welcome-тренинг, оценивать уровень социализации сотрудников и проводить профориентационные мероприятия. Не в состоянии продемонстрировать владение навыками планирования мероприятий по адаптации персонала, навыками проведения социализации и профориентации персонала, навыками разработки и внедрения программ стажировки персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК-3.1. Знает роль и место социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в системе управления персоналом в организации, принципы формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и стажировки персонала, основные подходы, этапы, инструменты социализации, профориентации, адаптации и стажировки персонала в организациях</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность социализации персонала. 2. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. 3. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала. 4. Испытательный и адаптационный сроки. 5. Увольнение сотрудника по итогам прохождения испытательного срока. У 6. Увольнение сотрудника в период испытательного срока. 7. Этапы адаптации нового сотрудника. 8. Мероприятия и инструменты адаптации 9. Welcome-тренинг. 10. Обучение в период адаптации. 11. Отбор и оценка наставников. 12. Модель компетенций в организации. 13. Методы оценки кандидатов в наставники. 14. Обучение наставников. 15. Стимулирование наставников. 16. Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности; 17. Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали), при перемещении на новую должность (по горизонтали). 18. Адаптация работника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности в процессе организационных изменений. 19. Участники адаптационного процесса 20. Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации. 21. Контроль качества работы наставника. 22. Составление матрицы адаптации. 23. Вторичная адаптация. 24. Оценка состояния работы по адаптации 25. Показатели адаптации персонала. 26. Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения. 27. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации. 28. Обучение в период адаптации. 29. Отбор и оценка наставников.

	<p>30. Модель компетенций в организации.</p> <p>31. Методы оценки кандидатов в наставники.</p> <p>32. Обучение наставников.</p> <p>33. Стимулирование наставников.</p> <p>34. Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности;</p> <p>35. Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали), при перемещении на новую должность (по горизонтали).</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-3.2. Умеет использовать различные мероприятия для адаптации, стажировки персонала и участвовать в их реализации</p> <p>разрабатывать и проводить Welcome-тренинг оценивать уровень социализации сотрудников и проводить профориентационные мероприятия</p> <p>ПК-3.3. Владеет навыками планирования мероприятий по адаптации персонала, навыками проведения социализации и профориентации персонала, навыками разработки и внедрения программ стажировки персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составьте список сотрудников, которые войдут в рабочую группу по разработке и внедрению программы адаптации. Целесообразно включить в эту группу линейных руководителей и специалистов отдела кадров. 2. Опишите результаты, которых вы хотите достичь с помощью программы адаптации. Четкие формулировки помогут линейным руководителям понять цели программы. 3. Классифицируйте новых работников по группам. Определите требования к программам адаптации для каждой группы. 4. Составьте список вопросов, обычно возникающих у новых работников. 5. Составьте список действий нового работника во время программы адаптации (испытательного срока), а также список необходимых ему сведений. 6. Разработайте программу первого дня сотрудника. 7. Спланируйте экскурсии по организации, их содержание, время. Назначьте ответственного за их проведение. 8. Определите, каким образом вы представите нового сотрудника остальным членам коллектива, что вы расскажите (напишете) о новичке. 9. Подготовьте комплект печатных материалов, включив в него по необходимости следующие разделы: <ul style="list-style-type: none"> • Миссия компании, история компании; • Корпоративная культура; • Положение о персонале, внутрифирменные отношения; • Организационная структура, положение о подразделении, должностная инструкция; • Технологии работы, техника безопасности; • Список сотрудников с указанием должности, рабочей комнаты, номера телефона, e-mail; • Список ответов на наиболее стандартные

	<p>вопросы новичков с указанием лиц, к которым можно обратиться для дополнительных разъяснений;</p> <p>10. Определите необходимость специальных учебных мероприятий по освоению новым сотрудником своих должностных обязанностей.</p> <p>11. Определите критерии успешности прохождения испытательного срока, варианты его досрочного прекращения.</p> <p>12. Определите форму предоставления обратной связи от нового сотрудника и его наставника о ходе адаптационного периода (испытательного срока).</p> <p>13. Разработайте программу подведения итогов испытательного срока и перевода сотрудника в основной штат.</p>
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача, управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине **Элективный курс по физической культуре и спорту**

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>УК-7.1. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;</p>	<p>Знает гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для выполнения норм ГТО и тестов физической подготовленности, формы организации и проведения занятий, основные методики развития физических качеств;</p>
	<p>УК-7.2. Умеет выполнять упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности;</p>	<p>Умеет соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений, составлять и подбирать упражнения утренней гигиенической гимнастики, подбирать и выполнять общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности,</p>
	<p>УК-7.3 Владеет навыками использования</p>	<p>Владеет основными гимнастическими, акробатическими и</p>

	<p>физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>легкоатлетическими упражнениями, техническими действиями в единоборствах, методикой подбора упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контроля и регулирования величины физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями</p>
--	---	---

2. Критерии оценивания

1. Отметка «зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он овладел основными двигательными качествами, определяет и анализирует индивидуальный уровень развития своих физических качеств, аргументированно может доказать правильный выбор вида спорта для саморазвития и самосовершенствования, сдал контрольные нормативы.

2. Отметка «не зачтено» выставляется обучающемуся в том случае, если он не овладел основными двигательными действиями, не может грамотно определить и проанализировать уровень развития своих физических качеств и др. параметров, не владеет методами самоконтроля, диагностики состояния здоровья и его оценки.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК 7. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики</p>	<p>Основные правила :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составления комплексов общеразвивающих упражнений; 2. Составления комплексов упражнений направленных на развитие скоростных способностей; 3. Составления комплексов упражнений направленных на развитие силовых способностей;

<p>развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Составления комплексов упражнений направленных на развитие скоростно-силовых способностей; 5. Составления комплексов упражнений, направленных на развитие гибкости; 6. Составления комплексов упражнений направленных на развитие координационных способностей; 7. Составления комплексов упражнений направленных на развитие выносливости
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
--	---

УК-7.2.

Умеет составлять и выполнять: упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности;

УК-7.3

Владеет навыками: использования физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

1. Выполнять упражнения утренней гигиенической и производственной гимнастики;
2. Общеразвивающие и специальные упражнения для развития физических качеств;
3. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями;
4. Составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности;
5. Примерный план самостоятельного тренировочного занятия (задачи выбрать самостоятельно).
6. Рассчитать индивидуальную нагрузку на занятиях физической культурой.
7. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие скоростных способностей.
8. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие скоростно-силовых способностей
9. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие гибкости
10. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие координационных способностей
11. Подобрать методы оценки уровня здоровья на различных этапах учебного года.
12. Основными двигательными качествами.

Тесты определения физической подготовленности обучающихся в 2, 4, 6 семестрах.

Таблица 1.

Контрольные нормативы у женщин

	Тесты	Баллы				
		«5»	«4»	«3»	«2»	«1»
1.	Бег 100м (с)	15,7	16,0	17,0	17,9	18,7
2.	Бег 2000м (мин, с)	10.15	10.50	11.15	11.50	12.15
3.	Поднимание туловища в сед из и.п.– лежа на спине, ноги закреплены, руки за головой (кол-во раз)	60	50	40	30	20
4.	Прыжок в длину с места (см)	190	180	168	160	150
5.	Приседания на одной ноге с опорой о стену (кол-во раз на каждой ноге)	12	10	8	6	4

Таблица 2.

Контрольные нормативы у мужчин

	Тесты	Баллы				
		«5»	«4»	«3»	«2»	«1»
1.	Бег 100м (с)	13,2	13,8	14,0	14,3	14,6
2.	Бег 3000м (мин, с)	12.00	12.35	13.10	13.50	14.0
3.	Подтягивание на перекладине (кол-во раз)	15	12	9	7	5
4.	Прыжок в длину с места (см)	250	240	230	223	215
5.	В висе поднимание ног до касания перекладины (кол-во раз)	10	7	5	3	2

Тесты проводятся в начале учебного года как контрольные, характеризующие подготовленность при поступлении в вуз, и в конце каждого учебного года как определяющие сдвиг уровня физической подготовленности за прошедший учебный период.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Порядок процедуры оценивания

2,4,6 семестры:

Сдача контрольных нормативов, не менее чем на оценку «удовлетворительно» (по таблицам 1, 2) проходит в виде сдачи контрольных нормативов в спортивном зале, на стадионе, на спортивной площадке.

1. Сдача норматива в беге на 100 м (на время), выполняется на стадионе по беговым дорожкам. Обучающиеся приходят в назначенный день, в назначенное время. Становятся в пару по два человека (девучка с девучкой, юноша с юношей) по сигналу преподавателя начинают бежать. Бег выполняется из положения высокого старта. По команде «На старт!» участники забега подходят к линии старта и занимают исходное положение. По команде «Внимание!», вес тела переносится на впереди стоящую ногу, и по команде «Марш!» начинают движение. Время определяется с точностью до 0,1 сек.

2. Бег 2000, 3000 м. Бег на этой дистанции проводится как на беговой дорожке стадион. Обучающиеся становятся на старт группой: девучки и юноши бегут отдельно и по сигналу преподавателя начинают бег по дистанции. Время определяется с точностью до 0,1 сек.

3. Сдача норматива поднимание и опускание туловища из положения лежа. Норматив принимается у девушек по одному человеку. Сдача проходит в спортивном зале. Поднимание и опускание туловища из положения лежа, ноги закреплены, руки за головой. Поднимание туловища выполняется в положении лежа на спине (на гимнастическом мате или на коврике). Ноги зафиксированы или удерживаются партнером, колени согнуты, руки за головой в замок. По команде «Марш!» начинается выполнение данного упражнения, до положения согнувшись, локтями коснуться колен.

4. Подтягивание (юноши) проходит на стадионе или в спортивном зале. Обучающиеся сдают норматив поочередно, согласно списку обучающихся. Подтягивание выполняется на высокой перекладине из положения виса хватом сверху. При подтягивании нужно подбородком перейти линию перекладины, при опускании туловища руки выпрямляются полностью. Во время подтягивания не допускаются раскачивание или движение ногами.

5. Прыжок в длину с места. Сдача норматива проходит на стадионе или в спортивном зале. Обучающиеся сдают норматив по одному человеку, согласно списку. Обучающийся стоит у линии, не касаясь ее носками, слегка сгибает ноги в коленях и, оттолкнувшись обеими ногами, прыгает вперед с махом рук. Длина прыжка измеряется от стартовой линии до ближайшей точки приземления (пятки, рука и др.) Упражнение выполняется из трех попыток, лучшая попытка идет в зачет.

6. Норматив поднимание ног до перекладины у юношей проходит на стадионе или в спортивном зале. Обучающиеся сдают зачет поочередно, согласно списку. Выполняется на высокой перекладине из положения виса хватом сверху. При поднимании ног нужно носком коснуться до перекладины, при этом руки выпрямляются полностью. Во время поднимания ног к перекладине не допускаются раскачивание.

7. Приседание на одной ноге с опорой о стену (кол-во раз на каждой ноге) у девушек. Норматив принимается в спортивном зале или на стадионе. Обучающиеся сдают норматив по одному человеку, согласно списку. Нога

приподнята вверх, на другой выполняется глубокий присед. Руки при этом упражнении: одна касается стены, другая свободна.

Затем по сумме баллов, набранных по результатам сдачи нормативов, выставляется зачет.

5. Порядок процедуры оценивания

Зачет проводится в определенное время, представленное деканатом факультета вне учебного расписания.

Оценка зачтено выставляется с учетом выполнения тестов по физической подготовке, посещением занятий, активности на занятиях, участия в спортивной деятельности университета и региона.

Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде реализации практического умения или навыка.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Стандартизация и сертификация персонала»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-4 Способен участвовать в администрировании процессов документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-4.1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения, порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	Знает цели и задачи стандартизации и сертификации персонала, понятие квалификации работника и профессионального стандарта, структуру и особенности применения профессиональных стандартов, основные положения по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.
	ПК-4.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала	Умеет определять цели и задачи стандартизации персонала на корпоративном уровне, применять профессиональный стандарт для формирования требований к должности, анализировать состав и структуру должностей, их функциональное содержание
	ПК-4.3. Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Владеет методами администрирования процессами и документооборотом по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

2. Критерии оценивания

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает цели и задачи стандартизации и сертификации персонала, понятие квалификации работника и профессионального стандарта, структуру и особенности применения профессиональных стандартов, основные положения по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, умеет определять цели и задачи стандартизации персонала на корпоративном уровне, применять профессиональный стандарт для формирования требований к должности, анализировать состав и структуру должностей, их функциональное содержание, владеет навыками участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает цели и задачи стандартизации и сертификации персонала, понятие квалификации работника и профессионального стандарта, структуру и особенности применения профессиональных стандартов, основные положения по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, умеет определять цели и задачи стандартизации персонала на корпоративном уровне, применять профессиональный стандарт для формирования требований к должности, анализировать состав и структуру должностей, их функциональное содержание, не владеет навыками участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает цели и задачи стандартизации и сертификации персонала, понятие квалификации работника и профессионального стандарта, структуру и особенности применения профессиональных стандартов, основные положения по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, не умеет определять цели и задачи стандартизации персонала на корпоративном уровне, применять профессиональный стандарт для формирования требований к должности, анализировать состав и структуру должностей, их функциональное содержание, не владеет навыками участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает цели и задачи стандартизации и сертификации персонала, понятие квалификации работника и профессионального стандарта, структуру и особенности применения профессиональных стандартов, основные положения по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала, не умеет определять цели и задачи стандартизации персонала на корпоративном уровне, применять профессиональный стандарт для формирования требований к должности, анализировать состав и структуру должностей, их функциональное содержание, не владеет навыками

участвовать в администрировании процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК-4.1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения, порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие профессионального стандарта 2. Понятие квалификации работника 3. Преимущества использования профессиональных стандартов для работника 4. Преимущества использования профессиональных стандартов для работодателя 5. Преимущества использования профессиональных стандартов для общества 6. Структура функциональной карты вида профессиональной деятельности в профессиональном стандарте (карта обобщенных трудовых функций) 7. Этапы внедрения профессиональных стандартов в России 8. Алгоритм действий работодателя при внедрении профессиональных стандартов 9. Субъекты системы национальной оценки квалификаций 10. Субъекты системы национальной оценки квалификаций 11. Зарубежный опыт стандартизации и сертификации персонала 12. Необходимые действия и ответственность работодателя в связи с внедрением профессиональных стандартов 13. Нормативные правовые акты, регулирующие внедрение профессиональных стандартов 14. Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации 15. Понятие квалификации работника и профессионального стандарта. 16. Порядок проведения сертификации персонала 17. Порядок разрешения апелляционных вопросов в процессе сертификации персонала 18. Профессиональный стандарт менеджера по управлению персоналом 19. стандарт: структура и требования 20. Нормативные правовые акты, регулирующие внедрение профессиональных стандартов. 21. Субъекты национальной системы квалификаций. 22. Необходимые действия и ответственность работодателя, в связи с внедрением профессиональных стандартов. 23. Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций.

	<p>24. Порядок разрешения апелляционных вопросов в процессе сертификации персонала.</p> <p>25. Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации.</p> <p>26. Оценочные средства для оценки и сертификации квалификаций.</p> <p>27. Структура и уровни Европейской рамки квалификаций (EQF).</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-4.2. Умеет обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>ПК-4.3. Владеет навыками документационного оформления мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>Разработать модель профессиональных компетенций на основании корпоративных кодексов компаний.</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>Сформировать «Карты компетенции должности» на основании должностных инструкций и положений о подразделениях.</p> <p style="text-align: center;">Задание 3.</p> <p>Сформировать функциональные модели компетенций на основе анализа работ (кейс). Выберите критерии оценки и проведите анализ деятельности менеджера по продажам для открытия нового направления компании N. Фирма занимается страхованием, специализируется в основном на страховании бизнеса; на рынке уже 20 лет. Необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализировать деятельность менеджера по продажам; 2. Сформулировать перечень задач, с которыми сталкивается менеджер по продажам 3. Разработать модель компетенций этого специалиста

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования

компетенци.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Стратегическое управление персоналом**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1. Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет применять методы стратегического управления персоналом; разрабатывать стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом; разработки рекомендаций по реализации стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала; умеет применять методы стратегического управления персоналом; владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала; не умеет применять методы стратегического управления персоналом; не владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом.

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала; умеет применять методы стратегического управления персоналом; разрабатывать стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях; владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом; разработки рекомендаций по реализации стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях.

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала; умеет применять методы стратегического управления персоналом; разрабатывать стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях; не владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом; самостоятельно не способен разработать рекомендации по реализации стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях.

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала; не умеет применять методы стратегического управления персоналом; разрабатывать стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях; не владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом; самостоятельно не способен разработать рекомендации по реализации стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы стратегического управления персоналом, развития и построения профессиональной карьеры персонала; не умеет применять методы стратегического управления персоналом; разрабатывать стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях; не владеет навыками применения методов стратегического управления персоналом; самостоятельно не способен разработать рекомендации по реализации стратегии управления персоналом в различных ее функциональных областях.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-1.1. Знает теоретические	Перечень теоретических вопросов к зачету 1 Понятие и сущность стратегии управления персоналом.

<p>основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2 Цель стратегического управления персоналом. 3 Элементы стратегии управления персоналом. 4 Субъекты и объекты стратегического управления персоналом. 5 Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. 6 Этапы формирования стратегии управления персоналом. 7 Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная). 8 Типы организаций, реализующих стратегическое управление персоналом. 9 Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса). 10 Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла. 11 Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. 12 Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности, ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом. 13 Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста. 14 Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал. 15 Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие». 16 Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. <p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и сущность стратегии управления персоналом. 2. Цель стратегического управления персоналом. 3. Элементы стратегии управления персоналом. 4. Субъекты и объекты стратегического управления персоналом. 5. Факторы, влияющие на разработку стратегии управления персоналом. 6. Этапы формирования стратегии управления персоналом. 7. Типы стратегий управления персоналом (активная, активно-пассивная, пассивная). 8. Типы организаций, реализующих стратегическое управление персоналом. 9. Стадии организационного развития, характеризующие жизненный цикл организации (стадии формирования организации, интенсивного роста, стабилизации, кризиса). 10. Стратегии организации и управления персоналом на различных стадиях ее жизненного цикла. 11. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии организации. 12. Типичные стратегии организации (предпринимательская, стратегии динамичного роста, стратегии прибыльности,
--	--

	<p>ликвидационная стратегия) и их влияние на стратегию управления персоналом.</p> <p>13. Модели управления персоналом: модель соответствия, гарвардская схема, модель Р. Уолтона и Д.Геста.</p> <p>14. Подход, ориентированный на ресурсы и их потенциал.</p> <p>15. Модель «потенциал ресурсов», и модель «стратегическое соответствие».</p> <p>16. Основные подходы к разработке стратегий развития персонала по Р.Ричардсону и М.Томпсону. 7. Модели «наилучшее практическое решение», «наилучшее соответствие», и «конфигурационный подход».</p> <p>17. Содержание административных методов управления персоналом</p> <p>18. Содержание экономических методов управления персоналом и их развитие.</p> <p>19. Содержание социально-психологических методов управления персоналом и их развитие.</p> <p>20. Модель управления, ориентированная на высокий уровень приверженности.</p> <p>21. Разработка стратегии управления персоналом, ее цели и задачи.</p> <p>22. Согласование стратегий организации со стратегией управления персоналом.</p> <p>23. Процедура и проблемы реализации стратегии управления персоналом.</p> <p>24. Понятие, цели и задачи стратегического развития персонала.</p> <p>25. Управление компетенциями персонала и их развитие.</p> <p>26. Понятие системы стратегического управления персоналом, цели и задачи ее создания и функционирования.</p> <p>27. Основная структура, элементы и подсистемы системы стратегического управления персоналом.</p> <p>28. Современные тенденции и подходы к развитию методов управления персоналом.</p> <p>29. Основные элементы развития персонала и их содержание.</p> <p>30. Реализация стратегии управления персоналом.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры.</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками</p>	<p>Перечень практических заданий к зачету</p> <p>Задание 1. Компания «Звезда востока» является лидером на рынке продаж ювелирных изделий, активно развивается и пополняется новыми сотрудниками. К сожалению, в компании есть текучесть кадров и</p>

проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

постоянно возникает необходимость введения в должность новых сотрудников. Учитывая это, члены совета директоров компании посоветовались и решили поставить перед службой персонала задачу по формированию проекта «Введение в должность через обучение». Цель проекта, по мнению руководства, заключалась в повышении эффективности новых сотрудников в период адаптации. Однако проект успешно провалился. Текучесть кадров не сократилась. Сотрудники всемо обучались и через какое-то время увольнялись.

Когда текучесть кадров в компании достигла критического уровня, была введена программа по повышению эффективности новичков в период адаптации. Однако новые сотрудники приходили, учились и уходили в другие организации.

Какие ошибки допустила служба персонала?

Дайте характеристику системе управления персоналом с точки зрения ориентации на стратегическую перспективу .

Задание 2. Часто работодатели питают иллюзию, полагая, что молодые люди, назначенные ими на управленческие позиции, не имеющие ни опыта работы, ни образования, ни профессиональных компетенций, принесут в компанию свежие идеи, энергию, всячески будут способствовать ее процветанию. На практике наблюдается прямо противоположная картина. В компанию на должность руководителя рекламного отдела была принята молодая девушка 25 лет родом из Кутаиси, окончившая кулинарный техникум. Опыта работы у нее не было. Но генеральный директор очень настаивал на ее принятии. До ее прихода в рекламном отделе работали три человека. Отдел успешно справлялся с поставленными задачами. Приносил прибыль. Заказчики были довольны. Спустя год штат был раздут до 10 человек, отдел стал убыточным. Большая часть клиентов ушла к конкурентам.

Какое решение вы могли бы предложить, чтобы исправить ситуацию?

Перечень практических заданий для экзамена

Задание 1. Что делать, если кризис разбил команду ваших топ-менеджеров, и они, как лебедь, рак и щука, стали тянуть компанию в разные стороны? Если они забыли об общем деле и помнят только о себе? Можно ли вернуть прежнее братство?

У компании «Ударный труд» наступили тяжелые времена. Кризис негативно сказался на финансовых показателях и на работе команды топ-менеджеров, привыкших к стабильной высокой зарплате и большим бонусам в прежние времена. Кто-то стал брать

регулярно больничный, нарушать сроки выполнения работы, отлучаться во время рабочего дня по своим личным делам. Плачевное состояние дел никто, кроме генерального директора, не горел желанием исправить. Нужен был сильный мотиватор. И тут генерального директора Наталью Привалову осенила идея, которая сплотила бы команду и вдохновила ее на новые трудовые подвиги. Она решила с помощью партнеров организовать авторалли, в котором главный приз – 10 кг золота доставался победителю – команде, первой пришедшей к финишу. Всего собралось 10 команд из разных регионов. Но расчет Натальи не оправдался: половина топ-менеджеров наотрез отказались принимать участие в ралли даже под страхом увольнения, остальные нехотя, скрепя сердце, согласились поехать за компанию, лишь бы чем-то заняться, все равно зарплата идет. В итоге команда пришла к финишу предпоследней, за всю команду старалась одна Наталья.

Что на ваш взгляд, помешало им прийти первыми? Какие уроки можно извлечь из данной ситуации?

Задание 2. Фактически за десять лет работы в крупнейшем хедхантинговом агентстве Борис Шевцов так и не сделал карьеры. Он прочно сидел на своем месте и, отвечая за информационную безопасность компании, по сути, знал всю ее подноготную, то, что скрывалось не только от рядовых сотрудников, но и от официальных органов. Поэтому, несмотря на разразившийся кризис, за свое будущее Борис не волновался. Но вдруг месяц назад в агентстве сменился генеральный директор. Старый шеф отошел от оперативного руководства и передал бразды правления никому не известному молодому человеку. Отношения у Шевцова с новым руководителем не сложились, тот отказался соблюдать предыдущие договоренности относительно карьерного роста и повышения зарплаты, а вскоре и вовсе указал на дверь. Причем в очень грубой форме и безо всяких пособий. Попытки прийти к разумному соглашению ни к чему не привели. Борис вынужден был уйти ни с чем, затаив обиду на компанию.

Долго без работы Шевцов не сидел: специалиста с такими знаниями, опытом, а главное обладающего такой информацией, на рынке оторвали с руками. В итоге он устроился в коллекторскую фирму. И так случилось, что скоро в эту фирму обратился клиент, который хотел взыскать долг с того самого хедхантингового агентства. Агентство не рассчиталось с ним по договору подряда, согласно которому ему были оказаны довольно дорогие услуги. Когда коллеги

Бориса стали детально изучать ситуацию, оказалось, что вся мебель и оборудование оформлены на подставные юридические лица, все торговые марки и патенты на интеллектуальную собственность числятся на оффшорных фирмах. И хотя общее имущество должника в общей сложности тянуло на несколько миллионов долларов, с самого агентства взять было нечего. Взыскать долг в этой ситуации было практически невозможно.

И вот тут Борису представилась замечательная возможность помочь новому работодателю и одновременно отомстить старому. Он снабдил своих коллег необходимым оружием—компроматом. Переговоры прошли за 10 минут. Хедхантинговое агентство в этот же день перечислило все деньги с процентами и оплатило клиенту услуги коллекторской фирмы.

Может быть, новому генеральному директору хедхантингового агентства дешевле было бы соблюсти старые договоренности и немного повысить зарплату Борису Шевцову?

На ваш взгляд, как компания может избежать подобной мести со стороны уволенных сотрудников?

В чем вообще кроется причина подобных выходов бывших работников?

Кто больше виноват: неэтичный работодатель или неэтичный работник?

В кризис компании часто увольняют людей на неприличных условиях. Это просто, но верно ли? Ведь работник может и отомстить компании, разболтав ее секреты всему свету и некоторым заинтересованным органам.

Как избежать подобной ситуации?

Задание 3. Компания, торгующая компьютерным оборудованием, является лидером в своем рыночном сегменте. Организация состоит из нескольких отделов, каждый из которых специализируется на решении тех или иных вопросов. Мария Антонова, руководитель одного из подразделений компании и талантливый сотрудник, в свое время стояла у истоков создания своего отдела. В один прекрасный момент выясняется, что Мария уходит в декретный отпуск.

Естественно в компании возникает вопрос, кого ставить на ее место? Поразмыслив над сложившейся ситуацией, руководство решает найти Марии замену. Подходящая кандидатура нашлась практически сразу – в соседнем отделе работает подающий надежды, перспективный, с явными задатками лидера менеджер по продажам Павел Семенов. Руководство принимает решение, что перед уходом в отпуск Мария передает дела Павлу. После ухода Марии новоиспеченный

руководитель отдела с явным интересом и энтузиазмом включается в работу, познает специфику нового для него подразделения компании. Проходит некоторое время, и Мария собирается из декретного отпуска обратно в офис. Руководство в замешательстве. С одной стороны, Мария, являясь прекрасным работником, так и осталась непревзойденным лидером для коллектива своего отдела. При этом немаловажное значение имеет тот факт, что именно ее сотрудники хотят видеть в качестве своего руководителя. С другой стороны, Павел – лояльный сотрудник, инициативный, мотивированный на работу в этой компании. Кроме того, он явно вырос из своей прежней должности менеджера по продажам. Понимая, что в компании нет места для его продвижения, руководство все же не хочет расставаться с Павлом.

1 Что в данной ситуации следует предпринять начальству?

2 Как повести себя по отношению к Марии и Павлу?

3 Существует ли способ безболезненно разрешить конфликт и сохранить обоих сотрудников, ведь они оба так дороги компании?

Задание 4. «На первый взгляд он (Кирилл Владимирович Трунин) не производил впечатления: среднего роста, фигурой не примечателен, одевается по усредненной моде, когда-то носил костюм, рубашку с галстуком, теперь в джинсовой одежде и куртке с молниями, ничего броского, дорогого, глазу не зацепиться. Обычная советская семья, родители инженеры, жили скромно, как все, от зарплаты до зарплаты. Трунин и школу, и юрфак университета закончил середняком, как любили тогда выражаться: рядовой товарищ, обыкновенный советский человек. Но он родился лидером, очень быстро это осознал, легко подчинял сверстников, но уже в школе понял, что общество, в котором он живет, любит лишь серый цвет, средний рост, не умных, а хитрых, не способных, а приспособливающих. И тогда еще без отчества, просто Кирилл Трунин, запрятал свое лидерство глубоко внутрь, начал присматриваться к окружающим, в основном к людям, успешно продвигающимся вверх. Он быстро и без особого труда определил, что лестница, ведущая вверх, практически одна – комсомол, затем партия, далее со всеми остановками, сколько пролетов осилишь, так высоко и заберешься. Принцип подъема по этой лестнице, как он понял, был достаточно прост. Необходимо постоянно угождать вышестоящему, казаться не слишком умным, лишь сообразительным и очень расторопным, выжидать либо подловить, когда шеф сам отступится, либо в нужный момент подножку

	<p>поставить, сбросить вниз, быстренько занять место и кричать, как умный и неповторимый проходимец, карабкающийся на пролет выше».</p> <p>1 Какие принципы планирования карьеры использует персонаж?</p> <p>2 Считаете ли вы их достаточно эффективными и универсальными? Какими качествами, необходимыми для успешного продвижения по карьерной лестнице, обладает герой?</p> <p>3 Какие качества сегодня помогают человеку быть успешным? Какую цель перед собой ставит человек, выбравший подобный способ продвижения по карьерной лестнице?</p>
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя один теоретический вопрос и практическое задание (задача). Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решенной задачи. Зачет выставляется с учетом правильности и полноты устного ответа и задачи.

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практико-ориентированное задание. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Итоговая оценка выставляется с учетом способности студента обосновать свою точку зрения.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине Теории лидерства**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Обладает базовыми знаниями в области экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знает определения руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя суть основных концепций в области лидерства и руководства
	ОПК-1.2. Умеет проводить критический анализ теорий и практик, SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии	Умеет применять на практике положения основных концепций лидерства, ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
	ОПК-1.3. Имеет практические навыки решения типовых профессиональных задач на основе законов экономики, анализа организации и принципов управления	Владеет современным инструментарием управления человеческими ресурсами, методами планирования деловой карьеры навыками раскрытия и реализации своего потенциала лидера

2. Критерии оценивания

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает определения руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя суть основных концепций в области лидерства и руководства, свободно применяет на практике положения основных концепций лидерства, ставит цели и формулирует задачи, связанные с реализацией профессиональных функций. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами, методами планирования деловой карьеры навыками раскрытия и реализации своего потенциала лидера.

Отметка «Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает определения руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя суть основных концепций в области лидерства и руководства, свободно применяет на практике положения основных концепций лидерства, ставит цели и формулирует задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, однако, в процессе ответа испытал сложности с аргументацией собственной позиции в обосновании особенностей проведения

организационно-управленческой диагностики персонала конкретной организации, либо допустил логические неточности при формулировке ответа. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует навыки владения современным инструментарием управления человеческими ресурсами, методами планирования деловой карьеры навыками раскрытия и реализации своего потенциала лидера, но испытывает затруднения с аргументацией собственной позиции.

Отметка «Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он в целом знает определения руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя суть основных концепций в области лидерства и руководства, но затрудняется в использовании управленческой терминологии, в процессе ответа не в состоянии аргументировать собственную позицию допускает логические или фактические неточности. В ходе презентации практической части экзаменационного задания представляет схематический анализ проблемы, не аргументирует собственную позицию.

Отметка «Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-1.1. Обладает базовыми знаниями в области экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы целеполагания 2. Особенности организационного планирования 3. Методы организационного планирования 4. Роль руководителя в планировании деловой карьеры 5. Методы планирования деловой карьеры 6. Способы постановки целей. 7. Делегирование полномочий. 8. Правила формулировки заданий подчиненным 9. Понятие и главное содержание термина «лидерство». 10. Сравнительная характеристика поведенческого подхода в теории лидерства и возможность его применения в современной России. 11. Сравнительная характеристика ситуационного подхода в теории лидерства и возможность его применения в современной России. 12. Личностный подход к изучению лидерства. Харизматическая и экспертная модели лидерства. 13. «Решётка лидерства» Блейка и Моутона. 14. Процессный подход к изучению лидерства. 15. Сравнительная характеристика моделей ситуационного лидерства. 16. Понятие техники и модели руководства. Управление посредством делегирования. 17. Понятие техники и модели руководства. Управление по целям. 18. Понятие техники и модели руководства. Управление по результатам.

	<p>19. Понятие техники и модели руководства. Системное управление.</p> <p>20. Понятие техники и модели руководства. Коммуникационные средства руководства.</p> <p>21. Модели руководства. Гарцбургская модель.</p> <p>22. Понятие техники и модели руководства. Рамочное управление.</p> <p>23. Понятие, свойства и формула власти. Авторитет и его виды.</p> <p>24. Роли и функции руководителя как важнейшие индивидуальные параметры эффективного менеджмента.</p> <p>25. Понятие стиля руководства.</p> <p>26. Сравнительная характеристика классических стилей руководства</p> <p>27. Современные интерпретации стилей руководства.</p> <p>28. Модификация авторитарного стиля.</p> <p>29. Современные интерпретации стилей руководства.</p> <p>30. Кооперативный стиль и его особенности.</p> <p>31. Современные интерпретации стилей руководства.</p> <p>32. Тренерский стиль руководства (коучинг).</p> <p>33. Современные интерпретации стилей руководства. Менторский стиль руководства (менторинг).</p> <p>34. Одномерные и многомерные стили руководства.</p> <p>35. Решётка стилей руководства. Ситуационный подход к стилям руководства.</p> <p>36. Формальные и неформальные группы в организации.</p> <p>37. Групповая сплочённость, факторы и психологическая совместимость.</p> <p>38. Понятие команды (типы) и условия её эффективности</p> <p>39. Формирование команд. Основные этапы формирования и стадии становления команды.</p> <p>40. Понятие, структура и функции организационной культуры.</p> <p>41. Символический подход к руководству персоналом.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-1.2. Умеет проводить критический анализ теорий и практик, SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии</p> <p>ОПК-1.3. Имеет практические навыки решения типовых профессиональных задач на основе законов экономики,</p>	<p>Задание 1</p> <p>Кейс «Основа успеха Билла Гейтса» Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «Аи Би Эм» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста «Майкрософт» смогла предложить «Аи Би Эм» теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах «Аи Би Эм» и совместимых с ними</p>

анализа организации и принципов управления

компьютерах. Впоследствии "Майкрософт" стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое 10 профессиональные программисты используют на компьютерах производства «Аи Би Эм» и «Эпл». Под руководством Гейтса «Майкрософт» установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров «Аи Би Эм». Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу «Уолл Стрит Джарнл», «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами «Майкрософт». Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985 г. когда Джон Скалли из «Эпл» разрабатывал язык «МакБейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Эпл» лицензии на использование программ, которые «Майкрософт»; разработала для «Эпл-П», если Скалли не закроет проект «МакБейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии «Эпл-П», Скалли оставалось, как согласиться. Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании «Тэнди», говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда «Аи Би Эм» решит, что она стала уязвимой для Гейтса и «Майкрософта», и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы к кейсу:

- 1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он больше властью или харизмой?
- 2) Какой тип власти он использует?
- 3) Можно ли назвать Гейтса лидером?

4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Задание 2

Кейс «Виктор Киам и электробритва «Ремингтон» Корпорация "Ремингтон Продактс" производит электробритвы. С конца 40-х годов до конца 60-х компания росла и процветала благодаря своей репутации производителя электробритв самого лучшего качества. Хотя «Ремингтон Продактс» была частью холдинга конгломерата «Сперри Рэнд», ее возглавлял сам основатель корпорации. В 1967г. самый первый владелец: ушел на пенсию и его место занял инженер, страстно увлекавшийся новой продукцией. На протяжении последних 12 лет он направлял все усилия корпорации на совершенствование продукции. В модель вносились изменения каждые 6 месяцев. Иногда они были настолько незначительными, что потребители их практически не замечали. Даже и в такой ситуации внедрение новой означало, что компания переставала производить предыдущую модель. Розничные торговцы боялись держать товарный запас электробритв Ремингтон, потому что модели устаревали чуть ли не в пределах суток. Положение компании электробритв начало ослабевать, и эта тенденция продолжалась в течение нескольких лет. В 1979 г. Виктор Киам выкупил «Ремингтон Продактс» у "Спэрри Рэнд". После того как жена купила ему электробритву Ремингтон, он пришел к выводу, что «Ремингтон Продактс» стоит того, чтобы ее сохранить. Знарок электробритв с практической стороны, Виктор Киам утверждал, что ни одна электробритва не бреет лучше, чем Ремингтон. Когда Киам стал владельцем «Ремингтон Продактс», он внес кардинальные изменения в деятельность компании. Первое, что он сделал, это собрал в одну группу руководителей из разных компаний, с кем работал долгие годы, отпустив прежних руководителей "Ремингтона". Затем он наметил дальнейшие сокращения и в производстве: освободил трех из четырех управляющих производствами и большую часть инженеров. Перестроив компанию и придав ей "скорость и эффективность", Киам взялся за этические нормы компании. Многие сотрудники, которых Киам не хотел увольнять, ушли из компании, не выдержав связанного с переменами напряжения. Чтобы остановить эту опасную тенденцию, сотрудников стали знакомить с планами Киама по развитию компании, и все до единого стали участниками программ стимулирования. Когда организация несколько стабилизировалась, внимание еще раз было направлено на электробритву. Были сняты все хромированные детали и внешние дополнения, придававшие лишней

	<p>вес, но никак не улучшавшие ее действия. Улучшенный дизайн был дешевле для исполнения, так что экономия на себестоимости пошла на пользу потребителю. Розничных торговцев заверили, что номенклатура производства останется стабильной, и что заказы будут выполняться в течение 24ч. Оздоровлению компании Ремингтон Продактс» помогли также и другие новации маркетинга, такие, как компактный чехол и гарантия возврата денег.</p> <p>Вопросы к кейсу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите к какому типу лидера можно определить Виктора Киама? 2. Каков был стиль руководства Киама: ориентированным на работу или на человека? 3. В какую сторону, по вашему мнению, может измениться ситуация в «Ремингтон Продактс», когда компания придет в норму? Потребуется ли ей гибкий или адаптивный стиль руководства?
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Обучающийся выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс). Практическое задание сообщается студенту не позднее, чем за 2 недели до проведения экзамена.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде краткой аргументации своих выводов.

Оценка выставляется с учетом ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Теория организации**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации	Знает понятие и сущность организации, основные теории организации, а также универсальные и специфические законы организации, организационную и функционально-штатную структуру предприятия, основные подходы к проектированию организационных структур разных типов
	УК-1.2. Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности	Умеет анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей, проводить анализ организационной и функционально-штатной структуры предприятия, выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию
	УК-1.3. Имеет практический опыт работы с информационными объектами, опыт библиографического поиска, критического анализа и синтеза информации, системного подхода к решению поставленных задач	Владеет современными технологиями построения функционально-штатной структуры, методами управления организацией, методами оценки эффективности проектов по развитию организации труда

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание определения понятия «организация, ее сущности организации, основных теорий организации, а также универсальных и

специфических законов организации, организационной и функционально-штатной структуры предприятия, основных подходов к проектированию организационных структур разных типов. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение реализации анализа и оценки состояния конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей, проводит анализ организационной и функционально-штатной структуры предприятия, выявляет проблемы в структуре и организации и предлагает обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию, владение современными технологиями построения функционально-штатной структуры, методами управления организацией, методами оценки эффективности проектов по развитию организации труда.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание определения понятия «организация, ее сущности организации, основных теорий организации, а также универсальных и специфических законов организации, организационной и функционально-штатной структуры предприятия, основных подходов к проектированию организационных структур разных типов. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение в реализации анализа и оценки состояния конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей, проводит анализ организационной и функционально-штатной структуры предприятия, выявляет проблемы в структуре и организации, но испытывает затруднения в инициировании обоснованных и конструктивных предложений по совершенствованию организации и ее структуры, а также затрудняется в применении современных технологий построения функционально-штатной структуры, методов управления организацией, методов оценки эффективности проектов по развитию организации труда.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует фрагментарное знание определения понятия «организация, ее сущности организации, основных теорий организации, а также универсальных и специфических законов организации, организационной и функционально-штатной структуры предприятия, основных подходов к проектированию организационных структур разных типов. В ходе презентации практической части экзаменационного задания демонстрирует умение в реализации анализа и оценки состояния конкретной организации с использованием ограниченного количества теоретических моделей,. Испытывает затруднения в практической реализации анализа организационной и функционально-штатной структуры предприятия и выявлении проблемы в структуре и организации. Не в состоянии продемонстрировать навыки инициирования обоснованных и конструктивных предложений по совершенствованию организации и ее структуры, а также затрудняется в применении современных технологий построения функционально-штатной структуры, методов управления

организацией, методов оценки эффективности проектов по развитию организации труда.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК-1.1. Знает понятие и сущность организации, основные теории организации, а также универсальные и специфические законы организации организационную и функционально-штатную структуру предприятия, основные подходы к проектированию организационных структур разных тип</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теория организации и ее место в системе научных знаний 2. Социальная и хозяйственная организация 3. Организация и управление 4. Основопологающие законы организации 5. Закон организации второго уровня 6. Принципы организации 7. Субъекты и объекты организационной деятельности 8. Развитие организационно-управленческой мысли 9. Теория организации и ее место в системе научных знаний 10. Понятие системы, характеризующие ее признаки 11. Организация как система 12. Типология основных объектов управления 13. Предмет и методы теории организации 14. Понятие социальной организации 15. Виды социальных систем 16. Организационно-правовые организации 17. Объединения хозяйственных организаций 18. Понятие и виды организационной и функционально-штатной структуры предприятия 19. Технологии построения функционально-штатной структуры 20. Особенности законов организации и законов для организаций 21. Закон синергии 22. Закон и философия самосохранения 23. Бизнес-планирование и эффективное развитие организации 24. Закон информированности-упорядоченности 25. Обеспечение безопасности информации 26. Закон единства анализа и синтеза 27. Закон единства, его следствия и принципы выполнения 28. Закон композиции и пропорциональности 29. Специфические законы социальной организации 30. Взаимосвязь законов организации 31. Принципы развития и закономерности функционирования организации 32. Принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования 33. Основы разработки схем функциональных связей между подразделениями

	<p>34. Методы обеспечения внутриорганизационного взаимодействия</p> <p>35. Мотивация в хозяйственных организациях</p> <p>36. Система управления организацией</p> <p>37. Структура системы управления организации</p> <p>38. Коммуникации в организационной системе</p> <p>39. Самоорганизация и самоуправление</p> <p>40. Принципы статической и динамической организации.</p> <p>41. Методы измерения производительности организационных систем</p> <p>42. Организаторская деятельность субъектов государственного управления</p> <p>43. Общие понятия организационной культуры и ее составляющие</p> <p>44. Система ценностей и приоритеты организации</p> <p>45. Организационная культура личности</p> <p>46. Изменения (нововведения) в организации</p> <p>47. Основные принципы и механизмы организационного аудита</p> <p>48. Стандартизация и учет элементов организации</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК-1.2. Умеет анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей, проводить анализ организационной и функционально-штатной структуры предприятия, выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию</p> <p>УК-1.3. Владеет современными технологиями построения функционально-штатной структуры, методами управления организацией, методами оценки эффективности проектов по развитию организации труда</p>	<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Действие какого из законов организации наблюдается в данной ситуации?</p> <p>В 1897 г. на северо-западе Канады, в бассейне р. Клондайк был обнаружен золотonosный участок. События, последовавшие за этим открытием, получили название «золотой лихорадки» и продолжались до 1963 г. Данная ситуация характеризовалась необыкновенным энтузиазмом и работоспособностью старателей, строителей, дорожников и работников других специальностей.</p> <p style="text-align: center;">Задание 2</p> <p>Зная закон самосохранения, определите потенциал созидания и потенциал разрушения в каждом конкретном случае и возможные пути выхода из сложившихся ситуаций.</p> <p>2.1. Компания «Монолит» имеет имущественный комплекс стоимостью 10 млн. руб., включающий стоимость оборудования, инструмента, аренды производственных помещений и др. В ходе своей деятельности компании потребовался кредит в коммерческом банке «Огни Москвы» в размере 8 млн. руб. под 30% годовых. Стоит ли компании в данном случае соглашаться на условия кредита?</p> <p>2.2. Продовольственный магазин «Корвет» был зарегистрирован в 1984 г. как товарищество с ограниченной ответственностью (ТОО). Согласно ст. 6</p>

Федерального закона «О введении в действие первой части Гражданского кодекса Российской Федерации» от 21 октября 1994 г. все ТОО должны пройти перерегистрацию и изменить правовую форму на общество с ограниченной ответственностью (ООО) или ОАО, ЗАО и др.

2.3. Автошкола «Водитель» имеет 10 машин и 18 инструкторов по вождению на 100 учащихся. В текущем наборе удалось привлечь для обучения только 60 слушателей из запланированных 200. Общая сумма оплаты за процесс обучения значительно меньше, чем сумма затрат на процесс обучения со стороны школы.

Задание 3

Незнание какого закона организации приводит к данным ситуациям? Как их можно было бы избежать?

Персонал компании для поддержания ее устойчивого положения собирает всю возможную информацию о конкурентах, рынках сбыта и прочем, не всегда заботясь об ее упорядоченности, систематизации и объеме. Обычно в компании хранятся рекламные листки, ксерокопии каких-либо «важных» сообщений, досье на каких-то лиц или компании, текстовые файлы в компьютерах о прошедших или предстоящих событиях, нередко в нескольких экземплярах. Немалая часть этих данных является информационным «мусором». Компания тратит большие деньги на содержание явной и неявной службы информационной разведки для увеличения достоверности и ценности получаемой информации, так как конкуренты могут подбросить недостоверную информацию. Иногда компания выходит на сомнительные источники якобы «очень ценной» информации, многие из этих источников носят криминальный характер. Иногда в компании собирается много информации «на всякий случай». Руководителю кажется, что он тем самым создает для себя и своей фирмы зону безопасного предпринимательства, хотя на это может уйти много финансовых и материальных ресурсов. Так, некоторые венчурные компании США при стоимости разработок менее 10 тыс. дол. не тратят деньги на поиск информации о возможных аналогах, а сами создают новые проекты. Таким образом, в результате бессистемной, но естественной гонки за информацией компания может понести серьезные убытки.

Задание 4

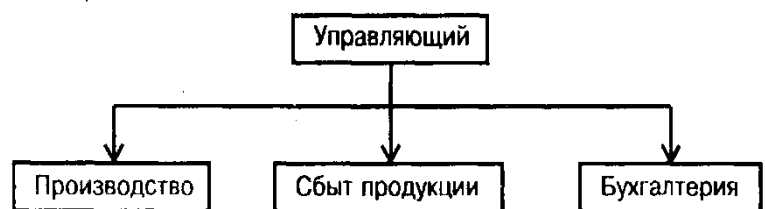
Незнание какого закона организации подчиненными привело к созданию этой ситуации? Что следовало бы предпринять руководителю во избежание появления данной проблемы?

Мастерская по ремонту антикварной мебели «Кварт» специализируется также и на

восстановлении старых пианино и роялей. В компании работают 24 человека, в их числе 6 столяров и 5 настройщиков. Директор на основании общей, но еще слабой тенденции уменьшения спроса на эти услуги решил постепенно осваивать новые виды услуг. Он заключил договор на поставку через год технологического оборудования для восстановления старых скрипок, условился с двумя специалистами по восстановлению скрипок, что они перейдут к нему на работу из другой мастерской также через год. Директор оказался прав, через 4—5 месяцев количество заказов уменьшилось на 20%, и заработная плата работников стала постепенно сокращаться. Несоответствие между возможностями мастерской и количеством заказов вызвало у работников настороженное отношение к директору из-за его якобы бездействия, появилось желание что-то предпринять самостоятельно. Они стали принимать заказы на восстановление других антикварных инструментов, в том числе и скрипок. Но отсутствие навыков и опыта работы негативно сказывалось на качестве работ. Когда по плану директора в компанию пришли опытные специалисты и было поставлено специальное оборудование, репутация компании была подорвана.

Задание 5

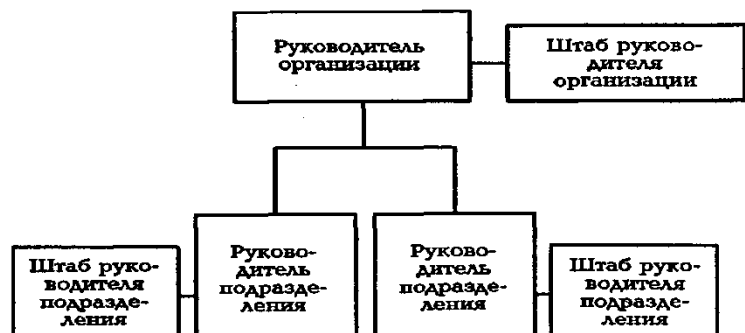
Перед вами функциональная структура организации:



Особенности функциональной структуры: централизация, малочисленность персонала, небогатый ассортимент продукции, концентрация в одном месте. Оцените преимущества и недостатки данной схемы.

Задание 6

Перед вами линейно-штабная структура организации:



Особенности линейно-штабной структуры: обычно такая структура присуща филиалам крупных фирм: есть потребность в специалистах-управленцах. Оцените преимущества и недостатки данной схемы.

Задание 7

Перед вами матричная структура организации:

```

graph TD
    U[Управляющий] --> AG[Ассортиментные группы]
    U --> RG[Региональные группы]
    AG --- AG_A[А]
    AG --- AG_B[Б]
    AG --- AG_V[В]
    RG --- RG_A[А]
    RG --- RG_B[Б]
    RG --- RG_V[В]
    AG --- IP[Промышленные предприятия]
    RG --- IP
    IP --- IP_A[А]
    IP --- IP_B[Б]
    IP --- IP_V[В]

```

Особенности двойного подчинения промышленных предприятий (каждое предприятие имеет начальника в ассортиментной группе и начальника в региональной группе).

Оцените преимущества и недостатки данной схемы.

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача, управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Управление персоналом при реализации стартапа

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1: Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает ключевые аспекты создания и функционирования стартапа, основы инновационного предпринимательства, инструменты создания его бизнес-модели
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет проводить критический анализ стартапа, оценку рисков стартапа и путей их минимизации
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет навыками анализа финансового планирования, прогнозирования денежных потоков, продвижения стартапа

2. Критерии оценивания

Отметка «зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает ключевые аспекты создания и функционирования стартапа, основы инновационного предпринимательства, инструменты создания его бизнес-модели, умеет проводить критический анализ стартапа, оценку рисков стартапа и путей их минимизации, владеет навыками анализа финансового планирования, прогнозирования денежных потоков, продвижения стартапа

Отметка «не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает ключевые аспекты создания и функционирования стартапа, основы инновационного предпринимательства, инструменты создания его бизнес-модели, умеет проводить критический анализ стартапа, оценку рисков стартапа и путей их минимизации, владеет навыками анализа финансового планирования, прогнозирования денежных потоков, продвижения стартапа

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые	Перечень теоретических вопросов или иных материалов,
--------------------	---

результаты обучения по дисциплине	необходимых для оценки знаний
ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основы инновационного предпринимательства, 2. инструменты создания его бизнес-модели 3. анализ стартапа, 4. оценка рисков стартапа 5. анализ финансового планирования, 6. прогнозирование денежных потоков 7. особенности продвижения стартапа 8. Планирование денежных потоков стартапа 9. Стратегии финансирования стартапа 10. Особенности госфинансирования старатапа 11. Особенности составления медиаплана 12. Особенности составления коммерческого предложения 13. Методы интернет-маркетинга

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Разрабатывать и анализировать резюме. 2.Давать оценку значению управления персоналом на современном этапе. 3.Охарактеризовать лидерство, власть, влияние. Формы власти. 4.Охарактеризовать стили управления. 5.Осуществлять управленческую деятельность. 6.Выбор профессии как основа планирования будущей карьеры. 7.Раскройте сущность и значение системы управления персоналом на предприятии. 8.Применять основные принципы и методы построения системы УП предприятия. 9.Понятие персонала организации, кадры, трудовые ресурсы. 10.Использовать стили руководства. 11.Анализировать основные преимущества и недостатки источников набора персонала. 12.Правильно применять типы организационной культуры Д.Коул. 13.Анализировать сущность и место лидерства в системе управления организацией. 14.Применять требования, предъявляемые к документам по трудовым правоотношениям.

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме.

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу

устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине «Управление проектами развития персонала»**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, способы построения высокопроизводительной команды проекта с учетом личной ответственности участников и руководителя проекта
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение целей проекта
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении, проектирования структуры проекта навыками бюджетирования и планирования проекта, завершения проекта и подведения итогов проектной работы

2. Критерии оценивания

«Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении

«Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, способы построения высокопроизводительной команды проекта с учетом личной ответственности участников и руководителя проекта, умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение целей проекта, владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении, проектирования структуры проекта навыками бюджетирования и планирования проекта, завершения проекта и подведения итогов проектной работы

«Хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, способы построения высокопроизводительной команды проекта с учетом личной ответственности участников и руководителя проекта, не умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение целей проекта, владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении, проектирования структуры проекта навыками бюджетирования и планирования проекта, завершения проекта и подведения итогов проектной работы

«Удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, способы построения высокопроизводительной

команды проекта с учетом личной ответственности участников и руководителя проекта, не умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение целей проекта, не владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении, проектирования структуры проекта, навыками бюджетирования и планирования проекта, завершения проекта и подведения итогов проектной работы

«Неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает классификацию бизнес-процессов в сфере управления персоналом, отличительные особенности программ, проектов и управления проектами в сфере управления персоналом, способы построения высокопроизводительной команды проекта с учетом личной ответственности участников и руководителя проекта, не умеет определять миссию и цели проекта с учетом сопутствующих бизнес-процессов, выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение целей проекта, не владеет навыками принятия решений при координации бизнес-процессов в сфере управления персоналом, в проектном управлении, проектирования структуры проекта, навыками бюджетирования и планирования проекта, завершения проекта и подведения итогов проектной работы

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p style="text-align: center;">Перечень теоретических вопросов к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современная концепция управления проектом 2. Окружающая среда и участники проекта 3. Жизненный цикл проекта 4. Базовые элементы управления проектом 5. Характеристика видов деятельности по управлению проектом 6. Подсистемы управления проектом 7. Исторические аспекты проектного управления в России 8. Исторические аспекты проектного управления за рубежом 9. Проблемы классификации проектов 10. Терминальные проекты 11. Развивающиеся проекты 12. Открытые проекты 13. Мультипроекты 14. Классификация проектного управления 15. Использование линейных моделей в управлении проектами. 16. Использование теории графов в управлении проектами 17. Основные понятия и элементы сетевых моделей 18. Правила построения сетевых моделей

19. Упорядочение сетевых моделей
20. Понятие организационной структуры управления проектом
21. Организационная структура управления и система взаимоотношений участников проекта.
22. Общие принципы выбора организационной структуры управления проектом.
23. Общее представление о матрицах ответственности
24. Разновидности матрицы ответственности
25. Матрица разделения административных задач управления
26. Понятие структуры разбиения работ

Перечень теоретических вопросов к экзамену

1. Анализ и прогнозирование состояния проекта с помощью метода освоенного объема
2. Современная концепция управления качеством проекта
3. Процессы управления качеством проекта
4. Функционально-стоимостной анализ
5. Функционально-физический анализ
6. Структурирование функций качества.
7. Анализ последствий и причин отказов.
8. Анализ ценности и стоимости качества
9. Методы контроля качества
10. Методы обеспечения качества
11. Построение дерева рисков проекта.
12. Методы определения вероятности и последствий рисков в управлении проектами.
13. Управление персоналом проекта.
14. Управление коммуникациями проекта.
15. Управление рисками проекта с помощью метода «анализ чувствительности».
16. Использование методов теории игр в управлении рисками проекта
17. Структурная декомпозиция организации проекта OBS.
18. Проектный анализ.
19. Виды проектного анализа.
20. Жизнеспособность проекта, финансовая реализуемость.
21. Организация проектного финансирования. Смета проекта.
22. Бюджет проекта, бюджетирование.
23. Источники финансирования проекта по отношению собственности, по видам собственности.
24. Оценка эффективности инвестиционного строительного проекта.
25. Основные принципы оценки эффективности инвестиционных проектов.
26. Этапы и схема оценки эффективности инвестиционных проектов.
27. Исходные данные для оценки эффективности проекта.
28. Денежный поток проекта.
29. Показатели оценки эффективности инвестиционного проекта.
30. Методы, применяемые для оценки устойчивости и эффективности проекта в условиях неопределенности и рисков.

	<p>31. Взаимосвязь различных сфер управленческой деятельности.</p> <p>32. Системная модель управления проектами.</p> <p>33. Стадии (группы) процессов управления проектами.</p> <p>34. Основные (базовые) функциональные области управления проектами.</p> <p>35. Вспомогательные функциональные области управления проектами.</p> <p>36. Модели структуризации инвестиционного строительного проекта.</p> <p>37. Методы структуризации проекта.</p> <p>38. Структурная декомпозиция (дерево) проекта EPS.</p> <p>39. Структурная декомпозиция работ WBS.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию</p>	<p style="text-align: center;">Перечень практических заданий к зачету</p> <p style="text-align: center;">Задание 1.</p> <p>Приведите пример проекта и постройте собственную таблицу, где укажите должности в вашем проекте, которые соответствуют наиболее важным функциям, стоящим перед командой проекта.</p> <p style="text-align: center;">Задание 2.</p> <p>Перечислите основные этапы развития команды. Какие препятствия могут задержать развитие команды на первом из них? Как менеджер, формирующий команду, может учесть эти трудности при рассмотрении кандидатов в члены команды?</p> <p style="text-align: center;">Задание 3.</p> <p>Согласно рекомендациям, состав проектной команды не должен быть больше, 10-ти человек. Какие проблемы с высокой вероятностью возникнут, если в команде будет 20 человек?</p> <p style="text-align: center;">Задание 4.</p> <p>Ваш проект развивается как запланировано. Команда проекта подготовила презентацию для перспективных клиентов, которую вы провели. Что из нижеперечисленного, на ваш взгляд, наиболее целесообразно сделать на следующем собрании членов команды:</p> <p>а) отчитаться о результатах презентации и похвалить членов команды за хорошо выполненную работу</p> <p>б) ограничиться показом презентации перспективным клиентам, а на собрании команды обсудить новые задачи;</p> <p>в) проанализировать технические аспекты презентации, выделить ее слабые стороны и сообщить об этом членам</p>

команды;

г) сообщить, что презентация как одно из заданий проекта сделана и отправлена в отчет о работе над проектом, предоставляемый заказчику.

Ответ обоснуйте.

Перечень практических заданий к экзамену

Задание 1

Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 17-47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой – выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям.

Задание:

1 Опишите желаемое состояние кадрового потенциала предприятия.

2 Исходя из описанных условий функционирования предприятия и перспектив его развития, разработайте стратегию управления персоналом на ближайшие 5 лет.

3 Разработайте мероприятия для реализации стратегии управления персоналом и достижения желаемого состояния кадрового потенциала.

Задание 2

Строительная компания ООО «Уют» специализируется на строительстве кирпичных домов бизнес класса. В 2015 г. наметилась долговременная тенденция снижения спроса в данном сегменте рынка. Руководство компании приняло решение переориентироваться на средний ценовой сегмент и освоить возведение домов по монолитно-каркасной технологии. Технология монолитно-каркасного строительства позволяет снизить себестоимость квадратного метра жилья и существенно сократить сроки строительства. Освоение новой для компании технологии вызывает необходимость в значительном переобучении персонала. Всего в компании занято 550 чел. Необходимо переобучить 5 инженеров, 8 технологов и 90-100 рабочих. Руководством компании перед отделом управления персоналом поставлена задача разработать план обучения сотрудников компании, рассчитать его стоимость. Возможны несколько вариантов обучения. Обучение в зарубежном центре стоит 20 тыс. долларов за три месяца (включая проживание). Цена и сроки обучения для инженеров и технологов одинакова. При обучении более трех человек скидка составит 15%. По окончании обучения выдается сертификат международного образца. В этом центре можно приобрести пакет материалов, специальной и нормативно-справочной литературы для самостоятельного обучения инженеров и технологов. Стоимость такого комплекта: 30 тыс. долларов для инженеров, 18 тыс. долларов для технологов. Также можно приобрести комплект материалов для рабочих, который стоит 7 тыс. долларов. Московский институт «Инновационные технологии и безопасность» предлагает дистанционное обучение. Для инженеров стоимость обучения составит 120 тыс. рублей в месяц, срок обучения – 7 мес. Для технологов стоимость – 95 тыс. рублей в мес., срок обучения – 5 мес. При обучении группы из пяти и более сотрудников предоставляются скидки в размере 10%. По окончании обучения выдается сертификат о повышении квалификации. Для инженеров и технологов проводятся краткосрочные специализированные семинары. Интересующие организацию курсы проводятся в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске. Их стоимость колеблется от 30 до 45 тыс. рублей за 3-4 дневные курсы (стоимость зависит от программы обучения). Проезд и проживание в стоимость курсов не входят. Для повышения квалификации рабочих можно заключить договор с

	<p>местным колледжем. Обучение с отрывом от производства займет 1 месяц и будет стоить 200 тыс. рублей за группу 25 человек. Сроки обучения без отрыва от производства – 2,5 мес., стоимость – 80 тыс. в месяц. Также компания рассматривает возможность заключения договора с центром дополнительного профессионального обучения из другого города. Центр предлагает приобрести комплект видеоматериалов, инструкций и специальной литературы для рабочих за 150 тыс. рублей. Кроме этого, к заказчику могут приехать специалисты-консультанты Центра. Стоимость одного дня работы консультанта – 15 тыс. рублей, проезд и проживание специалиста оплачивается отдельно. Максимальный размер «сопровождаемой» группы рабочих для одного консультанта – 30 человек. Минимальный срок работы консультанта – одна неделя, но рекомендуется работа в течение 3-4 недель.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Определите, на какие показатели функционирования компании повлияет переобучение работников. 2 Рассмотрите различные варианты обучения работников (инженеров, технологов, рабочих) и рассчитайте его стоимость. 3 Какой из вариантов обучения Вы бы выбрали на месте руководителя компании и почему? 4 Определите возможные пути оценки эффективности обучения работников.
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме.

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить

конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Управление профессиональной карьерой**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1. Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; сущность и этапы служебно-профессионального продвижения персонала; основы организации работы с кадровым резервом
	ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Умеет планировать карьерный путь работника; служебные перемещения работников; оценивать организацию работы с кадровым резервом
	ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию	Владеет методикой отбора кандидатов в кадровый резерв; навыками разработки и построения карьерограммы для различных категорий работников, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, сущность и этапы служебно-профессионального продвижения персонала, основы организации работы с кадровым резервом;

умеет планировать карьерный путь работника, организовывать служебные перемещения работников, оценивать организацию работы с кадровым резервом; владеет навыками разработки и построения карьерограммы для различных категорий работников, методикой отбора кандидатов в кадровый резерв, навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, сущность и этапы служебно-профессионального продвижения персонала, основы организации работы с кадровым резервом; умеет планировать карьерный путь работника, организовывать служебные перемещения работников, оценивать организацию работы с кадровым резервом; не владеет навыками разработки и построения карьерограммы для различных категорий работников, методикой отбора кандидатов в кадровый резерв, навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, сущность и этапы служебно-профессионального продвижения персонала, основы организации работы с кадровым резервом; не умеет планировать карьерный путь работника, организовывать служебные перемещения работников, оценивать организацию работы с кадровым резервом; не владеет навыками разработки и построения карьерограммы для различных категорий работников, методикой отбора кандидатов в кадровый резерв, навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, сущность и этапы служебно-профессионального продвижения персонала, основы организации работы с кадровым резервом; не демонстрирует умение планировать карьерный путь работника, организовывать служебные перемещения работников, оценивать организацию работы с кадровым резервом; не владеет навыками разработки и построения карьерограммы для различных категорий работников, методикой отбора кандидатов в кадровый резерв, не владеет навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
---	---

дисциплине	
ПК-1.1. Знает теоретические основы планирования и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1 Понятие деловой карьеры. 2 Виды деловой карьеры. 3 «Шестиугольник Голланда». 4 Классификация типов карьеры менеджера. 5 Понятие системной карьеры. 6 Основные методы моделирования карьеры. 7 Метод перспективной профессиональной поддержки. 8 Понятие планирования карьеры. 9 Стадии трудовой деятельности. 10 Модель партнерства по планированию и развитию карьеры. 11 Управление деловой карьерой. 12 Мотивация менеджеров на различных этапах карьеры. 13 Правила управления деловой карьерой. 14 Ротация кадров. 15 Система служебно-профессионального продвижения. 16 Классификация функций системы служебно-профессионального продвижения персонала в организации. 17 Процесс управления служебно-профессиональным продвижением линейных руководителей. 18 Принципы и формы профессионально-квалификационного продвижения. 19 Планирование профессионально-квалификационного продвижения. 20 Информационное обеспечение планирования профессионально-квалификационного продвижения. 21 Составление личных планов развития. 22 Оценка жизненной ситуации. 23 Постановка личных конечных целей карьеры. 24 Структура, принципы и порядок формирования резерва. 25 Виды резерва. 26 Этапы формирования резерва. 27 Состав комиссии по работе с резервом. 28 Планирование и организация работы с резервом кадров. 29 Основные критерии при подборе кандидатов в резерв. 30 Источники формирования резерва кадров. 31 Обязанности стажера и руководителя стажировки. 32 Контроль за работой с резервом.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
ПК-1.2. Умеет применять технологии и методы развития персонала и построения	Задание 1. Компания «Ветер и звезда» является лидером на рынке продаж ювелирных изделий, активно развивается и пополняется новыми сотрудниками. К

<p>профессиональной карьеры.</p> <p>ПК-1.3. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию</p>	<p>сожалению, в компании есть текучесть кадров и постоянно возникает необходимость введения в должность новых сотрудников. Учитывая это, члены совета директоров компании посоветовались и решили поставить перед службой персонала задачу по формированию проекта «Введение в должность через обучение». Цель проекта, по мнению руководства, заключалась в повышении эффективности новых сотрудников в период адаптации. Однако проект успешно провалился. Текучесть кадров не сократилась. Сотрудники всему обучались и через какое-то время увольнялись.</p> <p>Когда текучесть кадров в компании достигла критического уровня, была введена программа по повышению эффективности новичков в период адаптации. Однако новые сотрудники приходили, учились и уходили в другие организации.</p> <p>Какие ошибки допустила служба персонала? Проанализируйте, какие ошибки были допущены HR-службой.</p> <p>Задание 2. Часто работодатели питают иллюзию, полагая, что молодые люди, назначенные ими на управленческие позиции, не имеющие ни опыта работы, ни образования, ни профессиональных компетенций, принесут в компанию свежие идеи, энергию, всячески будут способствовать ее процветанию. На практике наблюдается прямо противоположная картина. В компанию на должность руководителя рекламного отдела была принята молодая девушка 25 лет родом из Кутаиси, окончившая кулинарный техникум. Опыта работы у нее не было. Но генеральный директор очень настаивал на ее принятии. До ее прихода в рекламном отделе работали три человека. Отдел успешно справлялся с поставленными задачами. Приносил прибыль. Заказчики были довольны. Спустя год штат был раздут до 10 человек, отдел стал убыточным. Большая часть клиентов ушла к конкурентам.</p> <p>Какое решение вы могли бы предложить, чтобы исправить ситуацию?</p> <p>Задание 3. Что делать, если кризис разбил команду ваших топ-менеджеров, и они, как лебедь, рак и щука, стали тянуть компанию в разные стороны? Если они забыли об общем деле и помнят только о себе? Можно ли вернуть прежнее братство?</p> <p>У компании «Ударный труд» наступили тяжелые времена. Кризис негативно сказался на финансовых показателях и на работе команды топ-менеджеров, привыкших к стабильной высокой зарплате и большим бонусам в прежние времена. Кто-то стал брать регулярно больничный, нарушать сроки выполнения работы, отлучаться во время рабочего дня по своим</p>
---	---

личным делам. Плачевное состояние дел никто, кроме генерального директора, не горел желанием исправить. Нужен был сильный мотиватор. И тут генерального директора Наталью Привалову осенила идея, которая сплотила бы команду и вдохновила ее на новые трудовые подвиги. Она решила с помощью партнеров организовать авторалли, в котором главный приз – 10 кг золота доставался победителю – команде, первой пришедшей к финишу. Всего собралось 10 команд из разных регионов. Но расчет Натальи не оправдался: половина топ-менеджеров наотрез отказались принимать участие в ралли даже под страхом увольнения, остальные нехотя, скрепя сердце, согласились поехать за компанию, лишь бы чем-то заняться, все равно зарплата идет. В итоге команда пришла к финишу предпоследней, за всю команду старалась одна Наталья.

Что на ваш взгляд, помешало им прийти первыми? Какие уроки можно извлечь из данной ситуации?

Задание 4. Фактически за десять лет работы в крупнейшем хедхантинговом агентстве Борис Шевцов так и не сделал карьеры. Он прочно сидел на своем месте и, отвечая за информационную безопасность компании, по сути, знал всю ее подноготную, то, что скрывалось не только от рядовых сотрудников, но и от официальных органов. Поэтому, несмотря на разразившийся кризис, за свое будущее Борис не волновался. Но вдруг месяц назад в агентстве сменился генеральный директор. Старый шеф отошел от оперативного руководства и передал бразды правления никому не известному молодому человеку. Отношения у Шевцова с новым руководителем не сложились, тот отказался соблюдать предыдущие договоренности относительно карьерного роста и повышения зарплаты, а вскоре и вовсе указал на дверь. Причем в очень грубой форме и безо всяких пособий. Попытки прийти к разумному соглашению ни к чему не привели. Борис вынужден был уйти ни с чем, затаив обиду на компанию.

Долго без работы Шевцов не сидел: специалиста с такими знаниями, опытом, а главное обладающего такой информацией, на рынке оторвали с руками. В итоге он устроился в коллекторскую фирму. И так случилось, что скоро в эту фирму обратился клиент, который хотел взыскать долг с того самого хедхантингового агентства. Агентство не рассчиталось с ним по договору подряда, согласно которому ему были оказаны довольно дорогие услуги. Когда коллеги Бориса стали детально изучать ситуацию, оказалось, что вся мебель и оборудование оформлены на подставные

юридические лица, все торговые марки и патенты на интеллектуальную собственность числятся на оффшорных фирмах. И хотя общее имущество должника в общей сложности тянуло на несколько миллионов долларов, с самого агентства взять было нечего. Взыскать долг в этой ситуации было практически невозможно.

И вот тут Борису представилась замечательная возможность помочь новому работодателю и одновременно отомстить старому. Он снабдил своих коллег необходимым оружием—компроматом. Переговоры прошли за 10 минут. Хедхантинговое агентство в этот же день перечислило все деньги с процентами и оплатило клиенту услуги коллекторской фирмы.

Может быть, новому генеральному директору хедхантингового агентства дешевле было бы соблюсти старые договоренности и немного повысить зарплату Борису Шевцову?

На ваш взгляд, как компания может избежать подобной мести со стороны уволенных сотрудников?

В чем вообще кроется причина подобных выходов бывших работников?

Кто больше виноват: неэтичный работодатель или неэтичный работник?

В кризис компании часто увольняют людей на неприличных условиях. Это просто, но верно ли? Ведь работник может и отомстить компании, разболтав ее секреты всему свету и некоторым заинтересованным органам.

Как избежать подобной ситуации?

Задание 5. Компания, торгующая компьютерным оборудованием, является лидером в своем рыночном сегменте. Организация состоит из нескольких отделов, каждый из которых специализируется на решении тех или иных вопросов. Мария Антонова, руководитель одного из подразделений компании и талантливый сотрудник, в свое время стояла у истоков создания своего отдела. В один прекрасный момент выясняется, что Мария уходит в декретный отпуск.

Естественно в компании возникает вопрос, кого ставить на ее место? Поразмыслив над сложившейся ситуацией, руководство решает найти Марии замену. Подходящая кандидатура нашлась практически сразу – в соседнем отделе работает подающий надежды, перспективный, с явными задатками лидера менеджер по продажам Павел Семенов. Руководство принимает решение, что перед уходом в отпуск Мария передает дела Павлу. После ухода Марии новоиспеченный руководитель отдела с явным интересом и энтузиазмом включается в работу, познает специфику нового для

него подразделения компании. Проходит некоторое время, и Мария собирается из декретного отпуска обратно в офис. Руководство в замешательстве. С одной стороны, Мария, являясь прекрасным работником, так и осталась непревзойденным лидером для коллектива своего отдела. При этом немаловажное значение имеет тот факт, что именно ее сотрудники хотят видеть в качестве своего руководителя. С другой стороны, Павел – лояльный сотрудник, инициативный, мотивированный на работу в этой компании. Кроме того, он явно вырос из своей прежней должности менеджера по продажам. Понимая, что в компании нет места для его продвижения, руководство все же не хочет расставаться с Павлом.

1 Что в данной ситуации следует предпринять начальству?

2 Как повести себя по отношению к Марии и Павлу?

3 Существует ли способ безболезненно разрешить конфликт и сохранить обоих сотрудников, ведь они оба так дороги компании?

Задание 6. «На первый взгляд он (Кирилл Владимирович Трунин) не производил впечатления: среднего роста, фигурой не примечателен, одевается по усредненной моде, когда-то носил костюм, рубашку с галстуком, теперь в джинсовой одежде и куртке с молниями, ничего броского, дорогого, глазу не зацепиться. Обычная советская семья, родители инженеры, жили скромно, как все, от зарплаты до зарплаты. Трунин и школу, и юрфак университета закончил середняком, как любили тогда выражаться: рядовой товарищ, обыкновенный советский человек. Но он родился лидером, очень быстро это осознал, легко подчинял сверстников, но уже в школе понял, что общество, в котором он живет, любит лишь серый цвет, средний рост, не умных, а хитрых, не способных, а приспособливающих. И тогда еще без отчества, просто Кирилл Трунин, запрятал свое лидерство глубоко внутрь, начал присматриваться к окружающим, в основном к людям, успешно продвигающимся вверх. Он быстро и без особого труда определил, что лестница, ведущая вверх, практически одна – комсомол, затем партия, далее со всеми остановками, сколько пролетов осилишь, так высоко и заберешься. Принцип подъема по этой лестнице, как он понял, был достаточно прост. Необходимо постоянно угождать вышестоящему, казаться не слишком умным, лишь сообразительным и очень расторопным, выжидать либо подловить, когда шеф сам отступится, либо в нужный момент подножку поста вить, сбросить вниз, быстренько занять место и кричать, как умен и неповторим проходимец,

	<p>карабкающийся на пролет выше».</p> <p>1 Какие принципы планирования карьеры использует персонаж?</p> <p>2 Считаете ли вы их достаточно эффективными и универсальными? Какими качествами, необходимыми для успешного продвижения по карьерной лестнице, обладает герой?</p> <p>3 Какие качества сегодня помогают человеку быть успешным?</p> <p>4 Какую цель перед собой ставит человек, выбравший подобный способ продвижения по карьерной лестнице?</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практико-ориентированное задание. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции. Итоговая оценка выставляется с учетом способности студента обосновать свою точку зрения.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине Управление трудовыми ресурсами

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Знает технологии и методы разработки мероприятий, направленных на реализацию общей стратегии управления персоналом с учетом организационных и социальных последствий	Знает работу внешних организаций по управлению трудовыми ресурсами основные положения трудового законодательства особенности кадровой политики предприятия с позиции занятости
	ОПК-3.2. Умеет обосновывать, разрабатывать организационно-управленческие решения и оценивать их ожидаемые результаты	Умеет организовывать работу с внешними организациями применять методы формирования эффективной политики занятости на предприятии рационально использовать трудовые ресурсы
	ОПК-3.3. Имеет практические навыки оценивания ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений, их организационных и социальных последствий	Владеет методикой расчёта основных видов заработной платы в соответствии с действующим законодательством навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников предприятия

2. Критерии оценивания

Отметка «Отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает работу внешних организаций по управлению трудовыми ресурсами основные положения трудового законодательства особенности кадровой политики предприятия с позиции занятости сотрудников, умеет организовывать работу с внешними организациями применять методы формирования эффективной политики занятости на предприятии рационально использовать трудовые ресурсы, владеет методикой расчёта основных видов заработной платы в соответствии с действующим законодательством навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий

работников предприятия

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает работу внешних организаций по управлению трудовыми ресурсами основные положения трудового законодательства особенности кадровой политики предприятия с позиции занятости сотрудников , умеет организовывать работу с внешними организациями применять методы формирования эффективной политики занятости на предприятии рационально использовать трудовые ресурсы , не владеет методикой расчёта основных видов заработной платы в соответствии с действующим законодательством навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников предприятия

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает работу внешних организаций по управлению трудовыми ресурсами основные положения трудового законодательства особенности кадровой политики предприятия с позиции занятости сотрудников , не умеет организовывать работу с внешними организациями применять методы формирования эффективной политики занятости на предприятии рационально использовать трудовые ресурсы , не владеет методикой расчёта основных видов заработной платы в соответствии с действующим законодательством навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников предприятия

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает работу внешних организаций по управлению трудовыми ресурсами основные положения трудового законодательства особенности кадровой политики предприятия с позиции занятости сотрудников, не умеет организовывать работу с внешними организациями применять методы формирования эффективной политики занятости на предприятии рационально использовать трудовые ресурсы , не владеет методикой расчёта основных видов заработной платы в соответствии с действующим законодательством навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников предприятия

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-3.1. Знает технологии и методы разработки мероприятий, направленных на реализацию общей стратегии управления персоналом с учетом организационных и социальных последствий	<ol style="list-style-type: none">1. Сущность понятия «трудовые ресурсы общества».2. Критерий оценки трудоспособного возраста при выделении трудовых ресурсов в составе страны, региона.3. Понятие «экономически активное население» и «экономически неактивное население» их основное различие .4. Понятие «рабочая сила» и его связь с категориями«экономически активное население» и «экономически неактивное население» .5. Характеристики, определяющие качественные параметры трудовых ресурсов.6. Факторы, влияющие на численность и качественный состав трудовых ресурсов.7. Понятие и критерии оценки «Индекс развития

человеческого потенциала».

8. Формирование трудовых ресурсов и факторы, влияющие на численность и качество рабочей силы..

9. Воспроизводство населения, его роль и характеристика естественного движения населения.

10. Миграционные процессы, их влияние на стадии воспроизводства трудовых ресурсов.

11. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов, характеристика.

12. Экстенсивное воспроизводство трудовых ресурсов, меры для обеспечения эффективности экономики .

13. Понятие «рынок труда». Принципиальное отличие рынка труда от рынков других ресурсов.

14. Система отношений рынка труда, как категории. Какие отношения, кто в них участвует, приведите примеры.

15. Рынок труда, как географическое пространство. Взаимосвязь данного понимания с другими рыночными категориями: спрос, предложение, конкуренция, конъюктура рынка.

16. Взаимосвязь элементов рынка труда. Механизм рынка труда.

17. Конкуренция на рынке труда.

18. Социально-экономическая сущность занятости. Вязь между рынком труда и занятостью.

19. Гибкие формы и виды занятости. Их основное отличие от стандартных форм использования наёмной рабочей силы.

20. Характеристика предпосылок появления заёмной занятости. Обосновать, может ли эта форма занятости, быть полной, продуктивной, эффективной.

21. Реализация дистанционной занятости (рабочее её время). Относиться ли к надомной занятости.

22. Понятие и суть «полной», «продуктивной», «эффективной» занятости.

23. Назвать и охарактеризовать статусы занятости для экономически активного населения.

24. Охарактеризовать макроэкономические факторы, влияющие на возникновение безработицы.

25. Институциональная безработица, её причины возникновения. Застойные безработные и роль информации о рынке труда.

26. Влияние продолжительности безработицы на состояние трудового потенциала работника.

27. Поведение и активность человека на рынке труда, его влияние на продолжительность безработицы.

28. Экономические и социальные последствия безработицы. Характеристика эффективного резерва рабочей силы.

29. Цель и направления государственного управления трудовыми ресурсами.

30. Формы и методы государственного регулирования, применяемые в области трудовых ресурсов.

31. Сущность нормативного и программно-целевого регулирования.

	<p>32. Меры социально-ориентированной экономики для граждан наименее конкурентоспособных на рынке труда.</p> <p>33. Цели и основные направления демографической политики РФ. Её связь с политикой занятости.</p> <p>34. Функции внутренней миграции населения. Охарактеризуйте её современное состояние.</p> <p>35. Главные составляющие политики в сфере рынка труда и занятости населения.</p> <p>36. Принципиальное отличие между активной и пассивной политикой на рынке труда.</p> <p>37. Политика и реализация мер Федеральной миграционной службы по организации миграционных процессов в РФ.</p> <p>38. Федеральная служба по труду и занятости: меры характеризующие регулирование трудовых отношений и охраны труда.</p> <p>39. Предназначение государственных служб занятости населения, помимо трудоустройства.</p> <p>40. Ограничения в сроках, продолжительности и размерах выплат по безработице предусмотренные российским законодательством.</p> <p>41. Коммерческие организации, предоставляющие услуги по содействию в трудоустройстве.</p> <p>42. Понятие социально-трудовых отношений (СТО), основные элементы системы СТО.</p> <p>43. Субъекты трудовых отношений. Сущность социального партнёрства. Типы СТО в организации.</p> <p>44. Сущность внутрифирменного рынка регулирования, его основные элементы. Механизм функционирования внутрифирменного рынка труда.</p> <p>45. Влияние изменений потребности в персонале на конъюктуру внутреннего рынка труда.</p> <p>46. Перечислить основные условия достижения соглашения о найме. Распределение функций субъектов занятости в процессе найма рабочей силы.</p> <p>47. Взаимоотношения субъектов СТО в процессе использования рабочей силы.</p> <p>48. Охарактеризуйте направления и особенности регулирования оплаты труда на предприятии. Система оплаты труда.</p> <p>49. Цель и содержание регулирования условий труда наёмных работников. Основные проблемы регулирования рабочего времени.</p> <p>50. Перечислите главные основания увольнения работников. Обязательства работодателя в процессе высвобождения рабочей силы.</p> <p>51. Действия организации по сокращению штата сотрудников.</p> <p>52. Взаимодействие работодателя с инспекциями по труду.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ОПК-3.2. Умеет обосновывать, разрабатывать организационно-управленческие решения и оценивать их ожидаемые результаты</p> <p>ОПК-3.3. Имеет практические навыки оценивания ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений, их организационных и социальных последствий</p>	<p>1. Согласны ли вы с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что на новом месте хотя бы один из них получит более привлекательную работу, в два раза выше? Почему?</p> <p>2. Согласны ли вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?</p> <p>3. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим человеческим капиталом, совершенно не мобилен?</p> <p>4. Какое влияние может оказать межфирменная и территориальная мобильность на уровень безработицы, на различные виды безработицы?</p> <p>5. Доля лиц нетрудоспособного возраста в населении – 40%. Доля нетрудоспособных лиц в численности населения трудоспособного возраста – 5%. Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – 1 млн чел. Определите численность всего населения.</p> <p>6. Лиц моложе трудоспособного возраста зафиксировано 30,5 млн чел., лиц трудоспособного возраста – 85,5 млн чел., лиц старше трудоспособного возраста – 30,7 млн чел., а общая численность населения составила 146,7 млн чел. Определите по этим данным следующие показатели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) долю населения трудоспособного возраста; 2) долю лиц моложе трудоспособного возраста; 3) коэффициент нагрузки населения трудоспособного возраста. <p>7. Численность постоянного населения области за год составила 2,5 млн чел. За это время в область приехало 65 тыс. чел., уехало – 55 тыс. Определите коэффициент прибытия, коэффициент убытия, коэффициент валовой миграции, сальдо миграции.</p> <p>8. Население области 5200 тыс. чел., из которых женщины составили 52,8%. Доля мужчин в трудоспособном возрасте в общей численности мужчин составила 62,1%, а доля женщин – 52,5%; 1% лиц трудоспособного возраста были неработающими инвалидами I и II групп. Кроме того, 93,6 тыс. пенсионеров и 10 тыс. подростков в возрасте 14–15 лет имели оплачиваемую работу. В пределах области</p>

работало 15 тыс. граждан других государств и 7 тыс. чел. уехали на заработки в другие страны. Экономически активное население составляло 2397,5 тыс. чел., из них безработных было 9%.

Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте составляло 650 тыс. чел.

Определите:

- 1) численность трудовых ресурсов;
- 2) долю населения в трудоспособном возрасте;
- 3) численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- 4) численность занятого населения;
- 5) коэффициенты трудоспособности всего населения и населения в трудоспособном возрасте;
- 6) коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

9. Население региона составляло на начало года 900 тыс. чел., 60% которого было в трудоспособном возрасте, а 1,5% последнего было нетрудоспособно и незанято. В экономике региона было занято всего 520 тыс. чел., в том числе подростков до 16 лет, лиц старше пенсионного возраста и пенсионеров трудоспособного возраста 15 тыс. чел. Из общей численности населения трудоспособного возраста было занято в других регионах 10 тыс. чел., 12 тыс. чел. из других регионов было занято в данном регионе (маятниковая миграция). На основании этих данных рассчитайте:

- 1) численность населения в трудоспособном возрасте;
- 2) коэффициент трудоспособности всего населения;
- 3) коэффициент трудоспособности населения трудоспособного возраста;
- 4) коэффициент занятости населения трудоспособного возраста;
- 5) коэффициент занятости трудоспособного населения трудоспособного возраста.

Задания в тестовой форме

1. Когда возникла и сформировалась наука об управлении трудовыми ресурсами?

- а) в последней трети XIX века в период становления неоклассической экономической школы;
- б) в конце 20-х – начале 30-х гг. XX века в период Великой депрессии;
- в) в период становления и развития советской системы хозяйства и планового воспроизводства совокупной рабочей силы в России (Советском Союзе);
- г) в начале 90-х гг. XX века в период перехода к рыночной экономической системе.

2. Трудовые ресурсы:

- а) это трудоспособная часть населения;

- б) составляют только экономически активное население;
 - в) часть населения страны за исключением детей и подростков, а также людей пенсионного возраста;
 - г) это экономически активное и экономически неактивное население за минусом инвалидов;
 - д) это занятые и безработные.
3. В трудовые ресурсы включаются:
- а) часть населения в трудоспособном возрасте;
 - б) вовлеченное в трудовую деятельность население в нетрудоспособном возрасте;
 - в) все население страны за исключением детей, школьников и людей преклонного возраста;
 - г) часть населения, вовлеченная в трудовую деятельность;
 - д) трудоспособное население в трудоспособном возрасте
4. К фактическим трудовым ресурсам относятся:
- а) экономически активное население;
 - б) занятое население;
 - в) безработные;
 - г) учащиеся начального и профессионального образования;
 - д) пенсионеры, получающие льготную пенсию.
5. К потенциальным трудовым ресурсам относятся:
- а) экономически неактивное население;
 - б) часть экономически активного населения, представленная безработными;
 - в) люди пенсионного возраста, продолжающие трудиться;
 - г) молодежь подросткового возраста, вовлеченная в экономическую деятельность;
 - д) учащиеся заведений среднего профессионального образования.
6. Экономически активное население составляют:
- а) занятые;
 - б) безработные;
 - в) пенсионеры, получающие пенсию на льготных условиях;
 - г) домохозяйки, занимающиеся воспитанием детей и уходом за своими родственниками;
 - д) трудоспособные учащиеся, курсанты, студенты, проходящие очный курс обучения.
7. Укажите, какие из перечисленных групп населения учитываются при определении численности трудовых ресурсов:
- а) учащиеся общеобразовательных учреждений в трудоспособном возрасте;
 - б) курсанты военных училищ;
 - в) учащиеся начального профессионального образования и студенты дневных средних и высших

учебных заведений;

г) безработные, повышающие свою квалификацию и проходящие переобучение по направлению органов службы занятости населения;

д) все перечисленное верно.

8. Нормативная продолжительность трудовой жизни определяется на основе:

а) средней продолжительности жизни экономически активного населения;

б) продолжительности трудоспособного возраста;

в) разницы между верхней и нижней границами трудоспособного возраста;

г) среднего трудового стажа работающих в данном регионе;

д) все перечисленное верно.

9. Выделите те группы населения, которые не относятся к трудовым ресурсам:

а) экономически неактивное население;

б) домохозяйки, воспитывающие своих детей;

в) пенсионеры, получающие льготную пенсию;

г) нетрудоспособные инвалиды;

д) подростки до 16 лет, вовлеченные в экономическую деятельность

10. Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):

а) средняя ожидаемая продолжительность жизни;

б) уровень образования;

в) доля страны в производстве инновационных технологий;

г) уровень материального благосостояния населения;

д) темы роста интеллектуальной собственности.

11. Базовый показатель образования, используемый при определении ИРЧП, включает:

а) уровень грамотности населения в возрасте от 15 лет и старше;

б) долю населения, охваченного только высшим образованием;

в) долю учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет;

г) долю расходов на образование в бюджете государства;

д) долю получивших документ о среднем образовании среди молодежи.

12. Какие значения принимаются в качестве критериев для определения продолжительности жизни (индекса долголетия) при рождении:

а) минимальная продолжительность жизни 25 лет;

б) максимальная продолжительность жизни при рождении 90 лет;

	<p>в) максимальная продолжительность жизни 85 лет;</p> <p>г) минимальная продолжительность жизни 50 лет;</p> <p>д) средняя продолжительность жизни 65 лет.</p> <p>13. Укажите каким «весом» обладают каждая из составляющих базового показателя образования, если в целом доля его при оценке ИРЧП равна 1:</p> <p>а) уровень грамотности населения – 1/3;</p> <p>б) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – 1/3;</p> <p>в) доля грамотного населения – 2/3;</p> <p>г) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – 2/3.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Каким должен быть экономический рост, чтобы сократить фактическую безработицу с 8 до 6% в течение одного года (при условии, что число Оукена составляет 2,5)?</p> <p>2. Как вы думаете, в каком случае общество понесет большие потери (или они одинаковы)?</p> <p>а) при 3%-й безработице, когда незанятые остаются без работы 1 год;</p> <p>б) при 6%-й безработице, когда незанятые остаются без работы в среднем 6 месяцев.</p> <p>3. Рассчитайте по данным, приведенным в таблице предыдущей задачи, но относящимся к 2017 г.:</p> <p>а) разницу между фактическим и потенциальным объемом ВВП (в абсолютных цифрах и в процентах);</p> <p>б) используя закон Оукена, определите уровень безработицы в 2017 г. (число Оукена составляет 2,5).</p> <p>4. Численность населения составляет 100 млн. чел., 24 млн. чел. дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции (в психиатрических больницах, в исправительных учреждениях и т.д.); 30 млн. чел. выбыли из состава рабочей силы: 4 млн. 600 тыс. чел. безработные; 1 млн. чел. - работники, занятые неполный рабочий день и ищущие работу.</p> <p>Используя эти статистические данные, рассчитайте:</p> <p>а) величину рабочей силы;</p> <p>б) уровень безработицы.</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя

2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения, предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
Управленческие решения в кадровой работе**

1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Знает технологии и методы разработки мероприятий, направленных на реализацию общей стратегии управления персоналом с учетом организационных и социальных последствий	Знать место и роль управленческих решений в системе управления персоналом; технологии процесса разработки управленческих решений; приемы разработки и реализации управленческих решений в условиях неопределенности и риска; критерии оценки эффективности управленческих решений
	ОПК-3.2. Умеет обосновывать, разрабатывать организационно-управленческие решения и оценивать их ожидаемые результаты	Уметь анализировать и описывать сложные ситуации; правильно определять и характеризовать проблему; выполнять анализ альтернатив действий; оценивать возможные последствия принятых решений для производителей, потребителей, организации в целом
	ОПК-3.3. Имеет практические навыки оценивания ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений, их организационных и социальных последствий	Владеть навыками построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели; - оценки экономической и социальной эффективности системы управления организацией

2. Критерии оценивания

Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он знает место и роль управленческих решений в системе управления персоналом; технологии процесса разработки управленческих решений; приемы разработки и реализации управленческих решений в условиях неопределенности и риска; критерии оценки эффективности управленческих решений; умеет анализировать и описывать сложные ситуации; правильно определять и характеризовать проблему; выполнять анализ альтернатив действий; оценивать возможные последствия принятых решений для производителей, потребителей, организации в целом; владеет навыками построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели; оценки экономической и социальной эффективности системы управления организацией.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он знает место и роль управленческих решений в системе управления персоналом; технологии процесса разработки управленческих решений; приемы разработки и реализации управленческих решений в условиях неопределенности и риска; критерии оценки эффективности управленческих решений; умеет анализировать и описывать сложные ситуации; правильно определять и характеризовать проблему; выполнять анализ альтернатив действий; оценивать возможные последствия принятых решений для производителей, потребителей, организации в целом; не владеет навыками построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели; оценки экономической и социальной эффективности системы управления организацией.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он знает место и роль управленческих решений в системе управления персоналом; технологии процесса разработки управленческих решений; приемы разработки и реализации управленческих решений в условиях неопределенности и риска; критерии оценки эффективности управленческих решений; не умеет анализировать и описывать сложные ситуации; правильно определять и характеризовать проблему; выполнять анализ альтернатив действий; оценивать возможные последствия принятых решений для производителей, потребителей, организации в целом; не владеет навыками построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели; оценки экономической и социальной эффективности системы управления организацией.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он не знает место и роль управленческих решений в системе управления персоналом; технологии процесса разработки управленческих решений; приемы разработки и реализации управленческих решений в условиях неопределенности и риска; критерии оценки эффективности управленческих решений; не умеет анализировать и описывать сложные ситуации; правильно определять и характеризовать проблему; выполнять анализ альтернатив действий; оценивать возможные последствия принятых решений для производителей, потребителей, организации в целом; не владеет навыками построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели; оценки экономической и социальной эффективности системы управления организацией.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ОПК-3.1. Знает технологии и методы разработки мероприятий, направленных на реализацию общей стратегии управления персоналом с учетом организационных и социальных последствий	<ol style="list-style-type: none">1. Значение решений в современных общественно-экономических условиях.2. Виды систем, в которых разрабатываются решения.3. Решение как основной продукт деятельности руководителя.4. Отличительные особенности управленческого решения.5. Функции управленческого решения.6. Экономическая, организационная, социальная, правовая и технологическая сущность управленческого решения.7. Взаимодействие и противодействие в процессе управленческого воздействия.8. Структура цикла управленческого решения.9. Управленческое решение как явление и как процесс.10. Целевые технологии разработки и реализации решений.11. Процессорные технологии разработки и реализации управленческих решений.12. Интеллектуальная деятельность при разработке решений13. Информационное обеспечение решений и информационная безопасность14. Сочетание формального и неформального аспектов в разработке решений15. Классификация решений16. Формы разработки управленческих решений17. Формы реализации управленческих решений18. Структура проблемы как основы принятия решения19. Графическое изображение проблемной ситуации20. Свойства качественных решений21. Условия и факторы качества решений22. Организационно-психологические предпосылки качества решений23. Общее понятие о технологии разработки решений24. Моделирование процесса разработки решения25. Методология процесса разработки решений26. Организация разработки решений27. Демократизация разработки решений: достоинства и недостатки28. Влияние романтизма и прагматизма, оптимизма и пессимизма на подходы к подготовке управленческих решений.29. Разновидности авторитета личности и области его эффективного использования.30. Влияние паники на подготовку управленческих решений31. Экспертный метод принятия решений: методика и эффективность.32. Цели как основа принятия управленческих решений.33. Альтернативы достижения цели и выбор решения

	<p>34. Стратегические и тактические решения, их особенности и взаимосвязь</p> <p>35. Выявление управляемых факторов и определение альтернатив</p> <p>36. Сравнение альтернатив и выбор решения</p> <p>37. Анализ альтернатив при разработке групповых решений</p> <p>38. Аналитические методы в практике разработки и принятия управленческих решений</p> <p>39. Статистические методы в практике разработки и принятия управленческих решений</p> <p>40. Метод математического программирования в практике разработки и принятия управленческих решений</p> <p>41. Матричный метод в практике разработки и принятия управленческих решений</p> <p>42. Характеристика сетевых моделей</p> <p>43. Технология построения сетевых моделей</p> <p>44. Расчет параметров сетевого графика</p> <p>45. Общая идея метода дерева решений.</p> <p>46. Теория полезности и ее использование для поиска решений в условиях неопределенности и риска</p> <p>47. Воздействие факторов внешней среды на функционирование предприятия</p> <p>48. Элементы внутренней среды предприятия</p> <p>49. Прогнозирование состояния внешней среды</p> <p>50. Неопределенность: уровни неопределенности, особенности неопределенности как процесса и как явления.</p> <p>51. Источники объективных и субъективных неопределенностей и основные причины возникновения неопределенностей, связанных с профессионализмом персонала.</p> <p>52. Области эффективных решений в зависимости от уровня неопределенности и характера управленческой деятельности.</p> <p>53. Риск принятия и реализации решения и его разновидности</p> <p>54. Анализ и оценка последствий риска</p> <p>55. Меры по снижению возможного риска</p> <p>56. Психология поведения руководителей в ситуациях риска</p> <p>57. Применение механизма интуиции для разработки решений</p> <p>58. Ответственность руководителя как лица принимающего решения.</p> <p>59. Эффективность управленческих решений и ее составляющие.</p> <p>60. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации УР: косвенный метод сопоставления различных вариантов, метод оценки по конечным результатам, метод оценки по непосредственным результатам деятельности.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
ОПК-3.2. Умеет обосновывать, разрабатывать	<p style="text-align: center;">Задача 1</p> <p style="text-align: center;">Возможно осуществление двух новых проектов,</p>

организационно-управленческие решения и оценивать их ожидаемые результаты

ОПК-3.3. Имеет практические навыки оценивания ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений, их организационных и социальных последствий

сопряженных с риском. Первый проект сулит получение в течение года прибыли 15 млн. руб. с вероятностью 0,4, в остальных случаях ожидается убыток 2 мил руб. Второй проект обещает прибыль 10 млн. руб. с вероятностью 0,5 или убыток в 3 млн. руб. Какой проект предпочтительней с точки зрения ожидаемой прибыли?

Задача 2

Группа из трех равноправных компаньонов оценивает три альтернативных решения по трехбалльной шкале: лучшее решение -3 балла, среднее - 2, худшее- 1. Найти оптимальное решение.

Варианты решения	Оценк	
	1-е лицо	2-
A1	2	
A2	1	
A3	3	

Задача 3

Группе из трех равноправных компаньонов необходимо принять общее решение, выбрав его из 4 возможных вариантов a1, a2, a3, a4. Каждое лицо группы по-разному оценивает возможные решения, причем чем ниже ранг, тем предпочтение больше. Необходимо найти оптимальное решение.

ЛПР	Р	
	1	2
1 лицо	A1	A3
2 лицо	A4	A1
3 лицо	A3	A4

Задача 4

Руководство некоторой компании решает, создавать ли для выпуска новой продукции крупное производство, малое предприятие или продать патент другой фирме. Размер выигрыша, который компания может получить, зависит от благоприятного или неблагоприятного состояния рынка. Вероятность благоприятного и неблагоприятного состояния экономической среды равна 0,5.

Таблица 1 – Выигрыши (потери) предприятия

ие компании	Выигрыш, руб. при состоянии эк среды	
	благоприятная	небл
крупного	200 000	
малого предприятия	100 000	
a (a3)	10 000	

Задача 5

Оптовый склад обслуживает кино- и фотолаборатории, в том числе отпускает им проявитель. Статистика уровня продаж: 11 упаковок продаются с вероятностью 45%, 12 упаковок – с вероятностью 35%, 13 упаковок – 20%. Прибыль от реализации одной упаковки – 35 руб. Непроданные упаковки в конце недели уничтожаются, при этом потери составляют 56 руб. с каждой упаковки.

1) Постройте дерево решений данной задачи с обоснованием количественных параметров его «вершин», «ветвей». Каков принцип построения дерева решений?

2) Определите оптимальный недельный запас проявителя? Предложите альтернативный вариант решения задачи.

Задача 6

Компания рассматривает вопрос о строительстве завода. Возможны три варианта действий.

А. Построить большой завод стоимостью 650 тысяч долларов. При этом варианте возможны большой спрос (годовой доход в размере 300 тысяч долларов в течение следующих 5 лет) с вероятностью 0,7 и низкий спрос (ежегодные убытки 85 тысяч долларов) с вероятностью 0,3.

Б. Построить маленький завод стоимостью 360 тысяч долларов. При этом варианте возможны большой спрос (годовой доход в размере 120 тысяч долларов в течение следующих 5 лет) с вероятностью 0,7 и низкий спрос (ежегодные убытки 60 тысяч долларов) с вероятностью 0,3.

В. Отложить строительство завода на один год для сбора дополнительной информации, которая может быть позитивной или негативной с вероятностью 0,9 и 0,1 соответственно. В случае позитивной информации можно построить заводы по указанным выше расценкам, а вероятности большого и низкого спроса меняются на 0,8 и 0,2 соответственно. Доходы на последующие четыре года остаются прежними. В случае негативной информации компания заводы строить не будет. Все расчеты выражены в текущих ценах и не должны дисконтироваться.

Построить дерево решений. Определить наиболее эффективную последовательность действий, основываясь на ожидаемых доходах. Какова ожидаемая стоимостная оценка наилучшего решения?

Задача 7

Проект состоит из восьми работ.

Работа	Непосредственный предшественник	Продо.
A	-	
B	-	
C	A	
D	A	
E	B	
F	D,E	
G	D,E	
H	C,F	

Найти критический путь. Сколько времени потребуется для завершения проекта? Можно ли отложить выполнение работы D без отсрочки завершения проекта в целом? На сколько недель можно отложить выполнение работы C без отсрочки завершения проекта в целом?

Задача 8

Предприятие решает вопрос о том, какую назначить цену на свой товар: 60 руб. или 70 руб. Если будет установлена цена 60 руб., то возможны следующие варианты объема продаж: 50000 руб. с вероятностью 0,3; 45000 руб. с вероятностью 0,4 и 40000 руб. с вероятностью 0,3. Если будет установлена цена 70 руб., то возможны следующие варианты объема продаж: 46000 руб. с вероятностью 0,2; 43000 руб. с вероятностью 0,4 и 41000 руб. с вероятностью 0,4. Определить с помощью дерева решений, какую цену следует назначить предприятию на свой товар. Какова ожидаемая стоимостная оценка наилучшего решения?

Задача 9

Отдел маркетинга компании по разработке программных продуктов представил своему руководству данные об ожидаемом объеме сбыта нового товара при трех вариантах цены.

Предполагаемые объемы продаж нового программного продукта, ед. в год

Вариант спроса на продукцию	Цена за ед	
	8,0	8
Высокий	16 000	14
Средний	14 000	12
Низкий	10 000	8

Постоянные затраты составляют 40 000 руб. в год, переменные – 4 рубля на единицу товара.

Необходимо определить наиболее целесообразную цену на основе использования правила максимакса.

Задача 10

Отделу инвестиций поручено поместить большое количество денежных средств на год в одну из трех альтернатив: облигации, акции и депозиты. Экономическая ситуация в стране характеризуется неопределенностью со следующими возможными соотношениями: подъем, застой и инфляция. Предположительная оценка доходности альтернатив следующая:

1. В случае экономического роста облигации дадут 12%, акции – 15%, депозит – 6,5%.

2. При застое облигации дадут 6%, акции – 3%, депозит – 6,5%.

В случае инфляции облигации дадут 3%, акции упадут на 2%, депозит принесет 6,5%.

Необходимо обосновать решение отдела инвестиций с помощью правила максимина.

Задача 11

Вы владелец кондитерской. В начале каждого дня вам нужно решить вопрос, сколько пирожных следует иметь в запасе, чтобы удовлетворить спрос. Каждое пирожное обходится вам в 7 руб., а вы его продаете по 13 руб. Продать невостребованные пирожные на следующий день невозможно, поэтому остаток распродается в конце дня по 3 руб. за штуку. Данные по продажам в предыдущие периоды неизвестны. Нужно определить, сколько пирожных должно быть закуплено в начале каждого дня, используя правило максимина.

Задача 12

По имеющимся данным прибыльности (затратности) и вероятности исходов этапов (4 этапа) реализации проекта определите его эффективность.

Число		Вероятности успеха реализации этапов					Затраты по реализации проекта, т	
наблюдений	случаев с положительным исходом	второго (P ₂)	третьего (P ₃)	четвертого (P ₄)			первому	второму
				P _{4.1}	P _{4.2}	P _{4.3}		
201	86	0,31	0,49	0,19	0,27	0,54	135	15

- 1) Постройте дерево решений данного проекта.
- 2) Определите эффективность проекта с обоснованием необходимости расчета кумулятивной вероятности по каждой из «ветвей».

Задача 13

Эксперт дал следующие сравнительные оценки по трем проектам:

- первый проект предпочтительнее второго в 6 раз и предпочтительнее третьего в 2 раза;
- третий проект является менее предпочтительным по сравнению со вторым в 3 раза.

Необходимо построить матрицу парных сравнений этих проектов и определить приоритетность каждого из них

Задача 14

В качестве возможных альтернатив конкурентной стратегии фирмы на ближайшее будущее рассматривается:

- снижение цен А
- увеличение расходов на рекламу В
- расширение ассортимента С

Возможны сценарии развития внешней среды: нормальное развитие, улучшение конъюнктуры, ухудшение конъюнктуры. Вероятности этих сценариев заданы. Предполагаемые доходы от имеющихся альтернатив в зависимости от различных сценариев приведены в таблице.

сценарии	Нормальное развитие	Улучшение конъюнктуры	К
	5	9	
	7	7	
	6	5	
	0,6	0,3	

Требуется выбрать наиболее благоприятное решение по критерию среднего ожидаемого выигрыша.

Задача 15

Задана платежная матрица:

сценарии	S1	S2	S3
	1	4	5
	3	8	4
	4	6	6

Из А,В,С выбрать наилучшее решение по критерию Гурвица. Приняв долю пессимизма, равную 0,6.

Задача 16

Предприниматель провел анализ, связанный с открытием магазина. Если он откроет большой магазин, то при благоприятном состоянии рынка получит прибыль 60 млн руб., при неблагоприятном – понесет убытки 40 млн руб. Маленький магазин принесет прибыль 30 млн руб. при благоприятном состоянии рынка и 10 млн руб. убытка при неблагоприятном. Возможность благоприятного и неблагоприятного

состояния рынка он оценивает одинаково. Исследование рынка, которое может провести специалист, обойдется предпринимателю 5 млн руб. Специалист считает, что с вероятностью 0,6 состояние рынка окажется благоприятным. В то же время при положительном заключении состояния рынка окажется благоприятным лишь с вероятностью 0,9. При отрицательном заключении с вероятностью 0,12 состояние рынка может оказаться благоприятным. Используйте дерево решений для того, чтобы помочь предпринимателю принять решение. Следует ли заказывать проведение обследования состояния рынка? Следует ли открыть большой магазин? Какова ожидаемая стоимостная оценка наилучшего решения?

Задача 1 Возможно осуществление двух новых проектов, сопряженных с риском. Первый проект сулит получение в течение года прибыли 15 млн. руб. с вероятностью 0,4, в остальных случаях ожидается убыток 2 мил руб. Второй проект обещает прибыль 10 млн. руб. с вероятностью 0,5 или убыток в 3 млн. руб. Какой проект предпочтительней с точки зрения ожидаемой прибыли?

Задача 17

Фрагмент постановления: «Учитывая многочисленные просьбы трудовых коллективов и граждан г. Москвы и Московской области, Правительства Москвы и Московской области постановляю:

1. Администрациям районов, руководителям фермерских и других сельскохозяйственных предприятий пролонгировать заключенные в 2012 г. на основании решения Мособлсовета от 19.03.2013 № 487-127 «О выделении земельных участков под огороды жителям г.Москвы и Московской области» договоры с предприятиями, организациями, учреждениями и гражданами г.Москвы и Московской области на использование земельных участков под огороды.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Премьера Правительства Москвы и министра Администрации Московской области по земельной реформе и землепользованию. Премьер Правительства Москвы, Глава Администрации Московской области»
Является ли представленный фрагмент постановления решением? Какие составляющие профессионального решения в нем имеются, а какие следует дополнить? К какой системе (технической, биологической или социальной) относится данное постановление?

Задача 18

В организации за неделю принято 12 управленческих решений, 4 выполнено всего, 2 выполнено некачественно. Определите уровень качества выполнения управленческих решений.

Задача 19

Предприятие решает вопрос о том, какую назначить цену на свой товар: 60 руб. или 70 руб. Если будет установлена цена 60 руб., то возможны следующие варианты объема продаж: 50000 руб. с вероятностью 0,3; 45000 руб. с вероятностью 0,4 и 40000 руб. с вероятностью 0,3. Если будет установлена цена 70 руб., то возможны следующие варианты объема продаж: 46000 руб. с вероятностью 0,2; 43000 руб. с вероятностью 0,4 и 41000 руб. с вероятностью 0,4. Определить с помощью дерева решений, какую цену следует назначить предприятию на свой товар. Какова ожидаемая стоимостная оценка наилучшего решения?

Задача 20

Руководитель предприятия по итогам работы за год решил премировать одно из подведомственных структурных подразделений. В качестве критерия выбора предложено использовать показатель качества распорядительной деятельности в подразделениях. По имеющимся данным о текущем состоянии распорядительной деятельности в структурных подразделениях предприятия примите решение о выборе объекта премирования. Отдел экономики: Работник получает всего 16 поручений в месяц, в том числе 10 поручений от непосредственного линейного руководителя; 13 не противоречащих друг другу поручений; 11 поручений выполнено. Служба управления персоналом Работник получает 12 поручений в неделю; в том числе 8 поручений от непосредственного субъекта управления, из них 7 поручений, не противоречащих друг другу, и выполняет 5 поручений. Рассчитайте степень единства командования, степень единства распорядительства и степень выполнения поручений. Сделайте вывод об уровне эффективности распорядительной деятельности в отделах.

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание (кейс).

Студент заранее получает практическое задание в виде кейса и защищает работу устно, путем сообщения (не более 5 минут) о полученных результатах. Студент должен решить типовую практическую ситуацию, по которой следует дать полный развернутый ответ с обоснованием предложенных вариантов решения,

предложить конкретный вариант решения в той или иной ситуации, систематизировать в порядке иерархии последовательность действий и описать конечный результат.

Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине
Управленческий учет и учет персонала**

**1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины
(модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и
планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или
практики**

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК 2. Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала	ПК 2.1 Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	Знает: источники информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала
	ПК 2.2 Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Умеет: организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала
	ПК 2.3 Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Владеет: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала

2. Критерии оценивания

- отметка «зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает состав и содержание источников информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала; умеет организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала; владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала.

- отметка «не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он не знает состав и содержание источников информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;

не умеет организовать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала; не владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК 2. Знает: источники информации для оценки внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и источники кадровой информации 2. Требования к управленческим документам 3. Основы организации документооборота и хранения документов 4. Понятие документационного обеспечения управления. 5. Документирование. 6. Организация работы с документами. 7. Значение документов в управлении. 8. Понятие и функции документа. 9. Понятие и виды нормативных документов. 10. Классификация кадровых документов. 11. Структура управленческого учета. 12. Группировка затрат для целей управления и принятия решений. 13. Группировка затрат для определения себестоимости. 14. Классификация затрат по экономическим элементам. 15. Группировка затрат по калькуляционным статьям. 16. Себестоимость и ее виды. 17. Нормативное хозяйство и его роль в рациональном использовании ресурсов. 18. Калькуляция и ее виды. 19. Поведенческая сущность затрат. 20. Коэффициент реагирования затрат и его определение. 21. Графическое представление объема затрат выручки от продаж и количества выпущенной продукции. 22. Математическое представление зависимости «Объем», «затраты», «прибыль» 23. Директ-костинг-формирование себестоимости по прямым переменным затратам 24. Директ-костинг и его достоинства 25. Директ-костинг и ценообразование 26. Понятие о маржинальной себестоимости и маргинальном доходе. 27. Центры ответственности и их характеристика 28. Сущность управленческого учета , 29. Предмет и метод управленческого учета 30. Прямые переменные расходы и порядок их отнесения на себестоимость продукции.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК 2. Умеет: организировать ведение управленческого учета и учета персонала, рассчитывать показатели эффективности деятельности персонала Владеет: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в целях обучения и развития персонала</p>	<p align="center">Задание 1</p> <p>Выручка от продаж- 1500 тыс. руб..переменные издержки-1050 тыс. руб..постоянные издержки -300 тыс.руб. Сколько процентов прибыли предприятию удастся сохранить, если выручка сократится на 25 % ?</p> <p align="center">Задание 2</p> <p>Чтобы сохранить прибыль в сумме 125000 руб. при силе воздействия операционного рычага ,равной 3,какую сумму должны составить маржа и постоянные издержки?</p> <p align="center">Задание 3</p> <p>На сколько процентов необходимо снизить постоянные расходы (при их величине300 000 руб.), чтобы бы при сокращении выручки на 25% и при силе операционного рычага-3,предприятие сохранило 75% ожидаемой прибыли?</p> <p>Прежняя прибыль-150000</p> <p align="center">Задание 4</p> <p>Определите предельное значение постоянных затрат в абсолютной сумме, чтобы, сохранить 75% ожидаемой прибыли, если ожидаемая прибыль-150000 руб., постоянные издержки - 300000 руб., сила воздействия операционного рычага -3.</p> <p align="center">Задание 5.</p> <p>До какой величины должны быть снижены постоянные издержки, чтобы сохранить прибыль при 25-% падении выручки, если известны следующие данные: выручка -150 000 000 руб., переменные – 1050 000 руб., постоянные издержки-300 000 руб., прибыль (прежний уровень-150000)</p> <p align="center">Задание 6.</p> <p>Выручка -1200000 руб., переменные издержки -800000 руб., постоянные затраты -200000 руб . При сокращении выручки на сколько процентов предприятие будет иметь нулевую прибыль, если сила воздействия операционного рычага равна 2?</p> <p align="center">Задание 7.</p> <p>Количество проданной продукции -4000 ед. Постоянные затраты 200 000 руб. Желаемая прибыль 300000 руб. Определите критическую цену продажи единицы продукции. Удельные переменные издержки 165 рублей.</p> <p align="center">Задание 8.</p> <p>Выручка от продаж изделий : А-5000 тыс.руб..В-6000 тыс. руб. Постоянные затраты- 1500 тыс. руб. Переменные издержки по изделиям: А- 4500 тыс. руб. В-4800 тыс. руб. Рассчитайте: порог рентабельности и запас финансовой прочности по предприятию.</p> <p align="center">Задание 9.</p> <p>В первом году выручка от продаж- 11000 тыс. руб., при переменных затратах 9300 тыс. руб. и постоянных затратах-1500 тыс . руб. Во втором году выручка от продаж и переменные</p>

	<p>расходы выросли на 5% . Определить на сколько процентов и на какую сумму возрастет прибыль от продаж?.</p> <p>Задание 10.</p> <p>В общей сумме выручки от продаж продукции доля А-0,4545, доля продукции Б-0,5455. Постоянные затраты составили 1500 тыс. руб. Доля маржи продукции А-0,1, продукции Б-0,2. Определить по каждому из двух изделий порог рентабельности</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проводится в день, определенный расписанием промежуточной аттестации. Зачет проводится в устной форме, экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оцениваемому планируемые результаты обучения. Итоговая оценка выставляется с учетом ответов по теоретическим вопросам и результатов выполнения практических заданий.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине **Физическая культура и спорт**

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-7 (Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности)</p>	<p>УК-7.1. Знает роль и значение занятий физическими упражнениями, формы организации занятий, основные методики развития физических качеств, гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий, основную направленность и содержание оздоровительных систем физического воспитания и спортивной подготовки для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.</p>	<p>Знает: основные формы и методы организации занятий по физической культуре школьников различных возрастных групп, методики развития физических качеств и способностей, формирования основных двигательных умений и навыков. Гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий. Основные оздоровительные системы физического воспитания, применяемые на занятиях с лицами различного возраста.</p>
	<p>УК-7.2. Умеет выполнять упражнения утренней гигиенической гимнастики, общеразвивающие и специальные упражнения, контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями, составлять индивидуальные программы физического самосовершенствования различной направленности, соблюдать безопасность при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности.</p>	<p>Умеет: составлять и выполнять комплексы общеразвивающих упражнений, комплексы утренней гигиенической гимнастики, упражнения, направленные на развитие основных физических качеств и способностей. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями. Соблюдать основные правила безопасности при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности.</p>
	<p>УК-7.3. Владеет навыками использования физических упражнений, методиками самоконтроля и регулирования величины физической нагрузки с целью поддержания должного</p>	<p>Владеет: основными методиками развития физических качеств и способностей, навыками подбора физических упражнений исходя из задач</p>

	уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	урока, методиками контроля и самоконтроля уровня физической нагрузки при применении физических упражнений с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.
--	--	---

2. Критерии оценивания

Зачет выставляется студенту в том случае, если он знает основные формы и методы организации занятий по физической культуре школьников различных возрастных групп, методики развития физических качеств и способностей, формирования основных двигательных умений и навыков. Гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий. Основные оздоровительные системы физического воспитания, применяемые на занятиях с лицами различного возраста. Умеет составлять и выполнять комплексы общеразвивающих упражнений, комплексы утренней гигиенической гимнастики, упражнения, направленные на развитие основных физических качеств и способностей. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями. Соблюдать основные правила безопасности при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности. Владеет основными методиками развития физических качеств и способностей, навыками подбора физических упражнений исходя из задач урока, методиками контроля и самоконтроля уровня физической нагрузки при применении физических упражнений с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Не зачет выставляется студенту в том случае, если он не знает основные формы и методы организации занятий по физической культуре школьников различных возрастных групп, методики развития физических качеств и способностей, формирования основных двигательных умений и навыков. Гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий. Основные оздоровительные системы физического воспитания, применяемые на занятиях с лицами различного возраста. Не умеет составлять и выполнять комплексы общеразвивающих упражнений, комплексы утренней гигиенической гимнастики, упражнения, направленные на развитие основных физических качеств и способностей. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями. Соблюдать основные правила безопасности при

выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности. Не владеет основными методиками развития физических качеств и способностей, навыками подбора физических упражнений исходя из задач урока, методиками контроля и самоконтроля уровня физической нагрузки при применении физических упражнений с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

3. *Контрольные задания*

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК 7. Знает: основные формы и методы организации занятий по физической культуре школьников различных возрастных групп, методики развития физических качеств и способностей, формирования основных двигательных умений и навыков. Гигиенические требования и правила техники безопасности при проведении занятий. Основные оздоровительные системы физического воспитания, применяемые на занятиях с лицами различного возраста.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. 2. Законодательство РФ о физической культуре и спорте. 3. Понятия в области физической культуры и спорта. 4. Здоровье как социальная категория. 5. Уровень здоровья как характеристика общества. 6. Современные правила рационального питания. Системы питания. 7. Направленность видов спорта на развитие физических качеств 8. Цели и задачи самоконтроля при занятиях ф/к и с. 9. Критерии дозирования физических нагрузок. 10. Принцип возмещения энергозатрат. 11. Учет физического состояния занимающихся ф/к по значению мощности. 12. Субъективные показатели самоконтроля. 13. Объективные показатели самоконтроля. 14. Методы самоконтроля при занятиях физической культурой и спортом. 15. Методы стандартов, корреляции, индексов. 16. Функциональные пробы. 17. Методы самоконтроля за физической подготовленностью. 18. Методы самоконтроля за уровнем здоровья. 19. История развития спортивных игр. 20. Древние Олимпийские Игры.

21. Развитие спорта в России.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>УК 7. Умеет: составлять и выполнять комплексы общеразвивающих упражнений, комплексы утренней гигиенической гимнастики, упражнения, направленные на развитие основных физических качеств и способностей. Контролировать и регулировать величину физической нагрузки самостоятельных занятий физическими упражнениями. Соблюдать основные правила безопасности при выполнении физических упражнений для поддержания должного уровня физической подготовленности</p> <p>Владеет: основными методиками развития физических качеств и способностей, навыками подбора физических упражнений исходя из задач урока, методиками контроля и самоконтроля уровня физической нагрузки при применении физических упражнений с целью</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные правила составления комплексов общеразвивающих упражнений 2. Методика составления комплексов упражнений направленных на развитие скоростных способностей 3. Методика составления комплексов упражнений направленных на развитие силовых способностей 4. Методика составления комплексов упражнений направленных на развитие скоростно-силовых способностей 5. Методика составления комплексов упражнений, направленных на развитие гибкости 6. Методика составления комплексов упражнений направленных на развитие координационных способностей 7. Примерный план самостоятельного тренировочного занятия (задачи выбрать самостоятельно). 8. Рассчитать индивидуальную нагрузку на занятиях физической культурой. 9. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие скоростных способностей. 10. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие скоростно-силовых способностей 11. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие гибкости 12. Составить примерный комплекс физических упражнений, направленный на развитие координационных способностей 13. Подобрать методы оценки уровня здоровья студентов на различных этапах учебного года.

поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.	
---	--

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме (собеседование по вопросам). Студент получает вопрос, готовится и отвечает по нему. Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 20 минут. Результат выполнения практического задания студент может представить как в устном, так и в письменном виде, в котором отражена схема реализации задания на практике. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные вопросы из программы курса. Итоговая оценка выставляется с учетом результатов текущего контроля работы студента в семестре.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине философия

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК 5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	УК-5.1. Знает: основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества.	Знает: закономерности функционирования общества как специфической формы общности; теоретические подходы к анализу культуры; философские концепции взаимоотношения общества и природы УК 5.1.
	УК-5.2. Умеет: применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп.	Умеет: выявить уровни межкультурного взаимодействия; развернуто представить специфику ценностей, лежащих в основе этнокультурных идентичностей; обосновать межкультурное разнообразие общества в аксиологическом аспекте УК 5.2.
	УК-5.3. Владеет: навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-этическими и философско-мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации.	Владеет: навыками лингвокультурного анализа в исследовании проблемы межкультурного разнообразия; навыками применения культурфилософской терминологии при анализе поликультурного пространства современного глобального мира. УК 5.3.

2. *Критерии оценивания*

Показатель оценивания – Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

Шкала оценивания – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительной»

Критерии оценивания:

Отметка «Отлично» выставляется в том случае, если обучающийся знает основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; различает способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества; умеет применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп; владеет навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-этическими и философско-мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации.

Отметка «хорошо» выставляется в том случае, если обучающийся знает обязательные понятия истории, способен установить причины закономерности и этапы исторического процесса, видит многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; умеет применять основные понятия научной терминологии и некоторые научные категории гуманитарного знания; способен выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп; владеет навыком выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов с учетом социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия.

Отметка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если обучающийся знает основные понятия истории, выделяет некоторые способы типологизации культур, их социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества; умеет ограниченно применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп; частично владеет навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если обучающийся не знает основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, не отличает многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; не устанавливает способов типологизации культур и социально-экономических, исторических и этических основ культурного разнообразия общества; не знает научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; не выявляет культурные особенности государств, народов, социальных групп; не знает своеобразие

цивилизационного развития различных народов, не проводит учет социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; не владеет нравственно-этическими и философско-мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации.

3. Контрольные задания **Контрольные задания для оценки знаний**

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК 5. 1. Знает: основные понятия истории, закономерности и этапы исторического процесса, многообразие цивилизаций, форм и способов их взаимодействия; способы типологизации культур, социально-экономические, исторические и этические основы культурного разнообразия общества.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие общества. Основные концепции общественного развития. 2. Общество как система. Основные элементы и сферы общественной жизни. 3. Социальная сфера жизни общества, ее структура. 4. Философское понятие культуры. 5. Духовная жизнь общества. 6. Нормы, ценности, идеалы. Природа этического. 7. Сущность религии. Тема Бога в философии. 8. Философия о природе человека и его статусе в мире. 9. Проблема сознания в философии. Сознательное и бессознательное. 10. Общественное сознание: понятие, структура, закономерности развития. 11. Структура познания, его виды и формы. 12. Соотношение чувственного и рационального в познавательном процессе. Рассудок и разум. 13. Знак, его природа и роль в информационной деятельности. 14. Научное познание, его специфические признаки. Наука и образование в современном мире. 15. Истина: понятие и основные концепции. 16. Исторические типы рациональности, логика и язык. 17. Личность и общество. Свобода личности и ее ответственность. 18. Природа и общество, их взаимодействие. 19. Основные проблемы философии истории. 20. Цивилизация как социокультурное образование. Современная цивилизация, ее особенности и противоречия. 21. Общество и современные глобальные проблемы.

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

дисциплине	
<p>УК 5.2. Умеет: применять научную терминологию и основные научные категории гуманитарного знания; с опорой на знание этапов исторического развития анализировать социокультурные и этнокультурные различия социальных групп; выявлять культурные особенности государств, народов, социальных групп.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обосновать взаимосвязь философии и частных наук. 2. Представить структуру мировоззрения. Исторические типы мировоззрения. 3. Выявить специфику философского мировоззрения. 4. Показать особенность развития ранней философской мысли Индии, Китая, Греции. 5. Обосновать антисофистичность идей Сократа. 6. Дать оценку философии Платона. 7. Развернуто представить философское учение Аристотеля. 8. Показать особенности эллинистически-римской философии. 9. Обосновать проблему мира и человека в средневековой философии. 10. Дать развернутое понимание учения Ф.Аквинского о гармонии веры и разума. 11. Охарактеризовать гуманизм и пантеизм в философии эпохи Возрождения. 12. Дать понятие новой науки в философии Нового времени. 13. Рационализм Р.Декарта. «Рассуждение о методе». 14. Сравнить положения Т.Гоббса и Д.Локка о государстве и естественных правах человека. 15. Каковы основные идеи философии Просвещения XVIII в. 16. Основные положения критической философия И.Канта. 17. Философия Г.Гегеля. 18. Антропологический принцип Л.Фейербаха. 19. Формирование и основные проблемы философии марксизма. 20. В чем особенности русской философии XIX-XX веков? 21. Проблема судьбы России в русской философии (славянофильство, западничество, евразийство). 22. Философская система В.С. Соловьева. 23. Философия русского космизма. 24. Основные направления и проблемы постклассической западной философии. 25. Каковы исторические формы позитивизма. 26. Философия экзистенциализма.
<p>УК 5.3. Владеет: навыками выявления своеобразия цивилизационного развития различных народов, учета социокультурных особенностей в процессе межкультурного взаимодействия; нравственно-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В статье «Философия и личность» известный философ XX века М. К. Мамардашвили отмечает, что «в философии уже давно есть традиция выделения особой категории вопросов, которые требуют особой, специальной техники их формулирования и обработки и которые – суть вопросы, не имеющие ответа в том смысле, что они и не требуют такого ответа, их смысл и функции состоят в том, чтобы быть заданными». О каких вопросах идёт речь? Приведите примеры их постановки и решений в различные эпохи развития общественной мысли. 2. Иммануил Кант сформулировал четыре ключевых вопроса философии. Первый: Что я могу знать? Второй: Что я должен делать? Третий: На что я смею надеяться? Три первых сводятся к последнему. Что это за вопрос? Какие подходы к его

<p>этическими философско-мировоззренческими принципами межкультурной коммуникации.</p>	<p>и рассмотрению утвердились в философской антропологии?</p> <p>3. В работе «Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии» Ф. Энгельс отмечает, что «высший вопрос всей философии есть вопрос об отношении духа к природе», подчёркивая: «Великий основной вопрос всей, в особенности новейшей, философии есть вопрос об отношении мышления к бытию»? Что понимается здесь под «бытием» и «мышлением»? Почему классики марксизма считали этот вопрос основополагающим для философии? В чём различие подходов к его решению с идеалистических и материалистических позиций? Сохраняет ли он свою значимость в философских исканиях новейшего времени?</p> <p>4. В трактате «Дао Дэ Цзин» китайский мыслитель ЛаоЦзы так формулирует своё понимание мирового уклада: «Человек следует земле, земля следует небу, небо следует Дао, Дао следует самому себе». Раскройте философский смысл данного высказывания. Что понимается в китайской философии под «дао»? Как можно трактовать данное понятие в свете представлений о диалектическом единстве свободы и необходимости?</p> <p>5. Установите, о каком философе идёт речь в отрывке из сочинения античного исследователя Диогена Лаэртского: «После государственных дел он предался изучению природы. По мнению некоторых, он первым занялся астрономией и предсказал солнечные затмения и солнцевороты. Он также первым сказал, что души бессмертны. Началом всех вещей он полагал воду, а космос – одушевлённым. Ещё говорят, что он открыл времена года и разделил год на триста шестьдесят пять дней. Наставников у него не было, за исключением жрецов, с которыми он общался во время путешествия в Египет». К какой известной философской школе принадлежал мыслитель, чья деятельность охарактеризована в тексте? Почему его называют родоначальником европейской философии и науки?</p> <p>7. Продолжите высказывание Протагора: «Человек есть мера всех вещей ...»</p> <p>8. Философ-номиналист Уильям Оккам сформулировал принцип мыслительной деятельности, который остался в истории философии как «бритва Оккама». Он гласит: «Не должно множить сущее без необходимости», или «Не следует умножать сущности сверх необходимого». С кем полемизировал средневековый мыслитель, когда высказал эту мысль? В чём суть данного умозаключения? Как его следует трактовать на языке современной философской методологии?</p> <p>9. Назовите имя философа Нового времени, построившего свою концепцию критериев достоверности знания, исходя из следующего положения: «Есть четыре вида идолов, которые осаждают умы людей. Для того чтобы изучать их, дадим им</p>
--	--

	<p>имена. Назовём первый вид идолами рода, второй – идолами пещеры, третий – идолами площади и четвёртый – идолами театра». Что понимал автор под идолами рода, пещеры, площади, театра? Как данные понятия можно трактовать на языке современной науки?</p> <p>10. Раскройте смысл знаменитого выражения Канта "dasDingansich", которое в переводе Н. О. Лосским "Критики чистого разума", осуществленном в начале XX века, представлено как "вещь в себе". В предисловии к русскому изданию указанного произведения 1964 года, однако, отмечается, что такой перевод не передаёт смысла немецкого термина, в действительности означающего "вещь, существующая сама по себе". Согласны ли с мнением о том, что «выражение "вещь в себе" не только искажает кантовское понятие, но в известной мере и мистифицирует его, поэтому как бы выражение "вещь в себе" ни рассматривалось как уже укоренившееся в сознании русского читателя и в русской интеллектуальной культуре, все же его необходимо заменить правильным и точным русским выражением "вещь сама по себе", ибо истина выше всяких предубеждений»?</p> <p>11. Прокомментируйте высказывание авторитетного британского философа и социолога К. Поппера: «Я утверждаю, что история не имеет смысла. <...> Хотя история не имеет цели, мы можем навязывать ей свои цели, и хотя история не имеет смысла, мы можем придать ей смысл». Какую мировоззренческую позицию занимает автор приведённого фрагмента? В чём её уязвимость? Что подразумевается здесь под «приданием смысла»? Какие социальные проблемы являются взаимосвязанными с философскими поисками смысла истории?</p> <p>12. Поясните известное высказывание: «Поступай так, чтобы максима твоей воли всегда могла стать принципом всеобщего законодательства»? Какому известному мыслителю оно принадлежит? Почему в историю философии оно вошло под обозначением «категорический императив»?</p> <p>13. В «Тезисах о Фейербахе» К. Маркс провозглашает, что «философы лишь различным образом объясняли мир, но дело заключается в том, чтобы изменить его». На каких началах, по Марксу, была призвана философия «изменить мир»? Что было сделано марксистами для реализации практической функции философии? В какой мере предложенная ими программа преобразований оказалась реализованной в XX веке? Была ли она оправданной? В чём должна выражаться практическая функция философии на современном этапе?</p>
--	--

4. Порядок процедуры оценивания

Экзамен проходит в устной/письменной форме. Студент выбирает

билет, который включает в себя два вопроса.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее тридцати минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде развернутого конспекта. Оценка выставляется с учетом результатов текущего контроля работы студента в семестре.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине **Финансовая грамотность и основы управления личными финансами**

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК 10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Знает: базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Знает: Организацию и структуру финансового рынка, базовые понятия и категории в области финансов и финансовых рынков, методы ведения личного бюджета, составления личного финансового плана и выбора финансовых целей, финансовые инструменты, механизм функционирования финансовых институтов, права потребителей финансовых услуг, риски инвестирования.
	УК-10.2 Умеет: применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	Умеет: работать с широким набором информационных баз данных для сбора необходимой информации, вести учет поступлений, расходов и сбережений, составлять личный финансовый план, ставить финансовые цели, рассчитывать доходность банковских продуктов и финансовых инструментов, оценивать страховые продукты, рассчитывать сумму налога с физических лиц и размер налоговых вычетов, формировать личную пенсионную стратегию, выбирать финансовый продукт (кредит, вклад) и финансовый институт (банк, инвестиционную, страховую компанию) исходя из личных финансовых целей с учетом

		политики, реализуемой монетарными властями.
	УК-10.3 Владеет: навыками использования финансовых инструментов для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски	Владеет: навыками сбора и обработки статистической информации и работы с различными источниками, составления и ведения личного бюджета и финансового плана, выбора финансовой цели, составления налоговой декларации, навыками оценки доходности банковских депозитов, стоимости и доходности финансовых инструментов, навыками оценки потенциальных рисков при принятии финансовых решений.

2. Критерии оценивания

Зачтено выставляется студенту в том случае, если он по итогам прохождения теста получил более 60% правильных ответов и продемонстрировал знание базовых понятий и категорий изучаемой дисциплины, приемов и методов построения личного финансового плана, ведения личного бюджета, финансовых инструментов, особенностей функционирования финансовых институтов, прав потребителей финансовых услуг; умение вести учет поступлений, расходов и сбережений, выбирать финансовый продукт (кредит, вклад) и финансовый институт (банк, инвестиционную, страховую компанию) исходя из личных финансовых целей, выполнять расчет сумм налогов, размер налоговых вычетов, определять доходность финансовых инструментов; владение навыками принятия грамотного и обоснованного финансового решения формирования финансового плана, управлению и оптимизации личного бюджета, определения и учета рисков принимаемых финансовых решений.

Не зачтено выставляется студенту в том случае, если он по итогам прохождения теста получил менее 60% правильных ответов и не продемонстрировал овладение необходимыми знаниями, умениями и навыками к части универсальной компетенции «Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности».

3. Контрольные задания
Задания в тестовой форме для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Компетенция	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Тестовые задания
УК 10	Организацию и структуру финансового рынка	<p>1. По срокам обращения финансовых средств финансовый рынок делится на:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Рынок капиталов b. Денежный рынок c. Рынок ценных бумаг d. Кредитный рынок <p>2. Денежный рынок предназначен для обслуживания потребностей предприятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. В оборотном капитале b. В основном капитале c. При расчетах за отгруженную продукцию d. Для привлечения инвестиционных ресурсов <p>3. Какие из перечисленных ниже операций относятся к операциям рынка капитала:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Эмиссия облигаций сроком на 720 дней b. Получение в банке кредита на 60 дней c. Привлечение кредита сроком на 3 года d. Выпуск векселя со сроком погашения через 180 дней <p>4. Отметьте верное:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Финансовый рынок является частью фондового рынка b. Рынок капиталов и фондовый рынок в совокупности образуют финансовый рынок c. Фондовый рынок и финансовый рынок в совокупности образуют рынок капиталов d. Денежный рынок и рынок капиталов образуют финансовый рынок <p>5. Кто является продавцами ценных бумаг на первичном рынке:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Инвесторы b. Эмитенты c. Дилеры d. Брокеры <p>6. Размещение 3-х летних облигаций осуществляется на:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Валютном рынке b. Первичном рынке c. Вторичном рынке d. Денежном рынке <p>7. Чем важен вторичный рынок для эмитента акций?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Цены акций на вторичном рынке определяют капитализацию компании b. Вторичный рынок обеспечивает ликвидность акций c. На вторичном рынке компания получает средства для своего развития d. Стоимость акций на вторичном рынке определяет

		<p>уставный капитал компании</p> <p>8. Увеличение заемного капитала компании является следствием:</p> <ol style="list-style-type: none"> Роста цены облигаций на вторичном рынке Эмиссии акций Эмиссии облигаций Погашения банковского кредита <p>9. Организованный, постоянно функционирующий рынок ценных бумаг и других финансовых инструментов, – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> финансовый рынок фондовая биржа банковский сектор
	<p>Базовые понятия и категории в области финансов и финансовых рынков</p>	<p>1. Представьте, что в предстоящие 5 лет цены на товары и услуги, которые вы обычно покупаете, увеличатся вдвое. Если ваш доход тоже увеличится вдвое, вы сможете купить меньше, больше или столько же товаров и услуг, как и сегодня?</p> <ol style="list-style-type: none"> меньше; больше столько же <p>2. Выберите подходящее на ваш взгляд описание такого инструмента защиты как страхование:</p> <ol style="list-style-type: none"> Это для богатых у меня нечего страховать; Это финансовая защита, которая поможет в непредвиденных ситуациях; Это пустая трата денег, со мной всё будет хорошо. <p>3. Рефинансирование – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> получение доходов для покупки новых активов кредитуемого; получение кредитных средств для погашения обязательств под более высокий процент; погашение старой задолженности путем принятия новых обязательств. <p>4. Ликвидность – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> экономический термин, означающий продажу активов по выгодной цене; выгода, которую получает продавец своих активов за счет разницы купли-продажи; экономический термин, означающий способность активов быть быстро реализуемым по цене, близкой к рыночной. <p>5. Прибыль – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> денежные средства, которые получает индивидуальный предприниматель благодаря своей деятельности; денежные средства, которые предприниматель использует для увеличения оборота; конечный финансовый результат деятельности предприятия, определяющийся как разность между выручкой и затратами. <p>6. Что такое инвестиции?</p> <ol style="list-style-type: none"> краткосрочные вложения денежных средств в рискованные проекты с целью получения мгновенной прибыли; вложение денег в новые технологии; долгосрочное размещение капитала с целью получения прибыли; вложение свободных денег в надежные долгосрочные и минимально рискованные источники дохода. <p>7. Налоговые каникулы – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> период, когда плательщик может не платить налог, но после

	<p>его окончания должен уплатить всю причитающуюся сумму;</p> <p>b. период времени, когда плательщик обязан внести налог и предоставить всю налоговую отчетность;</p> <p>c. период времени, в течение которого плательщику предоставляется льгота в виде освобождения от уплаты налога.</p> <p>8. Что такое активы?</p> <p>a. это обладающее стоимостью имущество;</p> <p>b. имущество, выступающее в качестве залога;</p> <p>c. имущество, облагающееся налогом.</p> <p>9. Что такое капитализация?</p> <p>a. преобразование средств накопительные деньги на счете, добавочные факторы производства;</p> <p>b. преобразование заемных средств в добавочный капитал, добавочные факторы производства;</p> <p>c. преобразование средств в добавочный капитал, добавочные факторы производства.</p> <p>10. Банкротство физического лица означает:</p> <p>a. неспособность должника удовлетворить в неполном объеме обязательства перед кредиторами;</p> <p>b. возможность должника отложить свои обязательства на неопределенный срок;</p> <p>c. неспособность должника удовлетворить в полном объеме требования кредиторов.</p> <p>11. Что такое потребительский кредит?</p> <p>a. кредит, выдаваемый на долгий срок под минимальный процент;</p> <p>b. кредит, предоставляемый на покупку целевых товаров;</p> <p>c. кредит, выдаваемый физическим лицам для целей удовлетворения текущих потребностей и приобретения товаров длительного пользования.</p> <p>12. Что означает термин деноминация?</p> <p>a. изменение номинала денежных средств, для получения из более крупных сумм более мелкие;</p> <p>b. изменение стоимости товаров для получения большей прибыли в короткий промежуток времени;</p> <p>c. изменение нарицательной стоимости денежных знаков после гиперинфляции с целью стабилизации валюты и упрощения расчетов.</p> <p>13. Кредитная история – это ...</p> <p>a. информация, характеризующая исполнение заемщиком принятых на себя обязательств по договорам займа, хранящаяся в бюро кредитных историй;</p> <p>b. информация, которая выдается банком заемщику после погашения кредита;</p> <p>c. сведения, которые необходимы заемщику для определения наиболее выгодного предложения по кредиту со стороны банков.</p> <p>14. Что такое семейный бюджет?</p> <p>a. денежные средства, остающиеся в семье после уплаты обязательных платежей;</p> <p>b. денежные средства, которые могут быть использованы семьей для совершения различных покупок;</p> <p>c. расчет денежных доходов и расходов семьи, составляемый обычно на месяц, баланс доходов и расходов.</p> <p>15. Что такое пассивный доход?</p> <p>a. прибыль, которую можно получить с помощью непосредственной деятельности индивида в какой либо сфере;</p> <p>b. прибыль, которую получает индивид при продаже имущества;</p>
--	---

		<p>с. доход, не зависящий от ежедневной деятельности индивида (проценты, дивиденды...).</p> <p>16. Чистый капитал – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> Суммарная стоимость активов Суммарная стоимость всех финансовых активов Суммарная стоимость всех финансовых активов за вычетом кредитов Разница между суммарной стоимостью активов и общим размером пассивов <p>17. Депозит это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> Денежные средства, размещаемые физическими лицами в банке, с целью получения прибыли Временное хранение денег дома Размещение денег юридическими лицами (организациями) на хранение или получение прибыли <p>18. Вклад, который открывается для осуществления расчетных операций в любое время, – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> срочный вклад вклад до востребования универсальный вклад <p>19. Вклады до востребования ...</p> <ol style="list-style-type: none"> размещаются на срок, предусмотренный договором, заключенным между вкладчиком средств и банком открываются на неопределенный срок и выдаются клиенту по первому требованию открываются для осуществления расчетных операций в любое время <p>20. Ценная бумага, удостоверяющая сумму вклада, внесенного в банк физическим лицом, – это...</p> <ol style="list-style-type: none"> сертификат чековая книжка сберегательный сертификат
	<p>Методы ведения личного бюджета, составления личного финансового плана и выбора финансовых целей</p>	<ol style="list-style-type: none"> Что из перечисленного является пассивом? <ol style="list-style-type: none"> Банковский депозит Ценные бумаги Банковский кредит Золотые украшения В чем плюсы ведения личного бюджета? <ol style="list-style-type: none"> Можно выявить основные статьи расходов Легче запланировать будущие расходы Можно выявить статьи расходов, которые можно сократить Все вышеперечисленное С чего целесообразно начать составление личного финансового плана? <ol style="list-style-type: none"> Выбор стратегии достижения цели Формирование сбережений Определение личных финансовых целей Подбор альтернативных способов достижения целей Что может способствовать накоплению денег? <ol style="list-style-type: none"> Сокращение расходов Увеличение доходов Использование банковского депозита Все вышеперечисленное Индивидуально разработанный план действий по достижению финансовых целей, планирование доходов и расходов – это ... <ol style="list-style-type: none"> личный финансовый план

		<p>b. стратегический план c. бизнес-план</p> <p>Финансовые инструменты</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие финансовые инструменты не приносят дохода при вложении в них временно свободных денежных средств? <ol style="list-style-type: none"> a. Депозитные сертификаты банков b. Облигации акционерных обществ c. Векселя юридических лиц d. Нет правильного ответа 2. Какие долговые ценные бумаги могут эмитировать инвестиционные банки для увеличения капитала компаний? <ol style="list-style-type: none"> a. Привилегированные и обыкновенные акции b. Облигационные займы c. Валютные опционы 3. Выберите долговые финансовые инструменты среди следующих: 1. Акция; 2. Облигация; 3. Вексель; 4. Инвестиционный пай смешанного ПИФа; 5. Опцион эмитента; 6. Коносамент: <ol style="list-style-type: none"> a. 2, 3, 5, 6 b. 1, 2, 4 c. 2, 3 d. Все перечисленное 4. Не относятся к рынку долгового капитала: <ol style="list-style-type: none"> a. Векселя b. Краткосрочные займы c. Облигации d. Акции 5. Облигация-это: <ol style="list-style-type: none"> a. Эмиссионная ценная бумага, закрепляющая право ее держателя на участие в управлении обществом b. Эмиссионная ценная бумага закрепляющая право ее держателя на получение в предусмотренный срок ее номинальной стоимости и регулярных дивидендных выплат c. Эмиссионная ценная бумага, закрепляющая право ее держателя на получение в предусмотренный срок ее номинальной стоимости и зафиксированного в ней процента от этой стоимости 6. При выпуске данного типа облигаций акционерное общество ведет реестр владельцев: <ol style="list-style-type: none"> a. Именные облигации b. Облигации на предъявителя c. Реестр ведется в любом случае 7. Купонная ставка - это определенный заранее процент от... стоимости облигации, который должен получать ее владелец <ol style="list-style-type: none"> a. Номинальной b. Эмиссионной c. Рыночной 8. Акции, которые компания может выпустить дополнительно к размещенным - это: <ol style="list-style-type: none"> a. Казначейские акции b. Купонные акции c. Объявленные акции d. Размещенные акции 9. Эмиссионный доход от размещенных акций формируется благодаря:
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> a. Увеличению номинальной цены b. Превышению цены продажи акций над номиналом c. Снижению стоимости компании d. Разнице между рыночной ценой акций и ликвидационной стоимостью акционерного общества <p>10. Номинальная и рыночная стоимости акции снижаются в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Увеличения ликвидности компании b. Дробления акций c. Уменьшения ликвидности акций компании на финансовом рынке d. Если нескольких существующих акций укрупняются в одну
	<p>Механизм функционирования финансовых институтов</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Центральные банки бывают: <ul style="list-style-type: none"> a. Только смешанные b. Государственные, частные или смешанные c. Только частные d. Только государственные 2. Центральный банк наделен исключительным правом: <ul style="list-style-type: none"> a. Кредитования предприятий и организаций b. Проведения расчетов с коммерческими структурами c. Эмиссии банкнот d. Аккумуляции временно свободных денежных средств предприятий 3. Если центральный банк на рынке ценных бумаг приобретает ценные бумаги, то денежная масса в экономике: <ul style="list-style-type: none"> a. Увеличивается b. Уменьшается c. Остается неизменной 4. Центральный банк, снижая коммерческим банкам нормативы резервирования, обеспечивает: <ul style="list-style-type: none"> a. Изменение нормативов резервирования не влияет на изменение денежной массы b. Сокращение денежной массы в экономике c. Увеличение денежной массы в экономике 5. Что такое сделка РЕПО? <ul style="list-style-type: none"> a. Это формирование контрольного пакета акций b. Это выпуск облигаций, обеспеченных пулом закладных на недвижимость c. Это покупка компаний своих акций у акционеров с целью погашения приобретаемых акций d. Это сделка покупки (продажи) ценной бумаги с обязательством обратной продажи (покупки) через определенный срок по заранее определенной цене 6. Капитал первого уровня состоит из: <ul style="list-style-type: none"> a. Базового капитала и дополнительного капитала b. Дополнительного и собственного капитала c. Собственного и заемного капитала d. Базового и буферного капитала 7. Базельский комитет установил: <ul style="list-style-type: none"> a. Требования к минимальной величине заемного капитала банка b. Требования к минимальному размеру достаточности

		<p>собственного капитала</p> <p>с. Требования к минимальной величине уставного капитала банка</p> <p>d. Требования к минимальной величине заемного и собственного капитала банка</p> <p>8. Обыкновенные акции и бессрочные некумулятивные привилегированные акции, эмиссионный доход и резервные фонды, подтвержденные аудитором, входят в состав:</p> <p>a. Контрциклического капитала</p> <p>b. Капитала II уровня</p> <p>c. Буферного капитала</p> <p>d. Капитала</p> <p>9. Минимальный размер достаточности собственного капитала согласно требованиям Базельского комитета по банковскому надзору рассчитывается как:</p> <p>a. Отношение собственного капитала к активам банка, взвешенным по риску</p> <p>b. Отношение собственного капитала к объему привлеченных депозитных вкладов</p> <p>c. Отношение собственного капитала к долгосрочным активам банка</p> <p>d. Отношение заемного капитала к собственному капиталу, взвешенного по риску</p>
	<p>Права потребителей финансовых услуг</p>	<p>1. Куда обращаться с жалобой/претензией для защиты своих прав как потребителя финансовых услуг?</p> <p>a. Роспотребнадзор;</p> <p>b. Общества защиты прав потребителей;</p> <p>c. Центральный Банк Российской Федерации;</p> <p>d. Суд;</p> <p>e. во все вышеперечисленные организации.</p> <p>2. Куда обращаться с жалобой/претензией для защиты своих прав как потребителя финансовых услуг?</p> <p>Роспотребнадзор</p> <p>a. Финансовый омбудсмен</p> <p>b. Банк России</p> <p>c. Суд</p> <p>d. Все перечисленные</p> <p>3. Какие условия не могут навязывать потребителю при заключении кредитного договора?</p> <p>a. Срок предоставления кредита</p> <p>b. Процентная ставка</p> <p>c. Страхование</p>
	<p>Риски инвестирования</p>	<p>a. Отметьте правильное утверждение относительно изменения структуры инвестиций с увеличением возраста инвестора</p> <p>a. Уменьшается доля инвестиций в акции</p> <p>b. Увеличивается доля инвестиций в акции</p> <p>c. Структура не претерпевает изменений вследствие изменения возраста инвестора</p> <p>b. Человек ежегодно осуществляет инвестирование в размере 100 000 руб., которые приносят доход 10 % годовых. Полученные проценты реинвестируются с той же доходностью. Определите каким будет накопленная сумма При 20-м сроке инвестирования</p> <p>a. 5 678 500</p>

		<p>b. 5 960 300 c. 6 375 500 d. 4 800 000</p> <p>3. Вероятность получения только отрицательного результата (потери) – это: a. Чистый риск b. Спекулятивный риск</p> <p>4. Инвестор купил обыкновенные акции Сбербанка по цене 70 рублей за штуку, а через 70 дней продал по 103 рубля, доходность операции составила: a. 47% b. 48% c. 50% d. 45%</p> <p>5. Инвестор приобрел миноритарный пакет акций при цене 60 руб. за акцию, через 240 дней продал пакет при цене 75 руб. за акцию, получив за время владения акциями дивиденды в размере 3-х руб. на каждую акцию. Рассчитать доходность акции (доходность пакета) за период владения (в годовом выражении): a. 40% b. 46% c. 24% d. 38%</p> <p>6. Оценка распределения вероятностей, которая базируется на фактических данных предыдущего периода, называется a. Субъективная оценка распределения вероятностей b. Объективная оценка распределения вероятностей</p> <p>7. Рассчитать среднюю доходность акции по следующим данным: В первый год доходность составила 11% Во второй год доходность составила 13% В третий год доходность составила 18% a. 15% b. 14% c. 8% d. 13%</p> <p>8. Акции компании «А» имеют среднегодовую доходность 13% и стандартное отклонение 21 %. Определите, используя коэффициент вариации, степень рискованности данных акций: a. 1.2% b. 0,6% c. 1.6%</p> <p>9. Выберите верное утверждение: a. Чем выше риск, тем ниже доходность b. Чем выше риск, тем выше доходность c. Степень риска не влияет на доходность ценной бумаги d. Чем ниже риск, тем выше доходность</p>
	<p>Работать с широким набором информационных баз данных для сбора необходимой информации</p>	<p>1. Перед выбором финансовой организации необходимо уточнить наличие лицензии. Это можно сделать a. На сайте Министерства финансов b. На сайте Банка России c. На сайте Роспотребнадзора</p> <p>2. Рейтинги, оценивающие надежность финансовой организации и выступающие индикаторами при принятии решений об использовании услуг организации можно найти a. На сайте организации</p>

		<ul style="list-style-type: none"> b. На сайте Банка России c. На сайте агрегаторов d. Все вышеперечисленное верно <p>3. Перед выбором финансовой организации необходимо ознакомиться</p> <ul style="list-style-type: none"> a. с информацией на сайте организации b. с информацией об организации на сайте Банка России c. с отзывами и рейтингами на сайте агрегаторах d. все вышеперечисленное верно
	<p>Вести учет поступлений, расходов и сбережений, составлять личный финансовый план, ставить финансовые цели</p>	<p>1. Вы получили незапланированный доход в размере 100 тыс. руб. Какие действия наиболее правильны</p> <ul style="list-style-type: none"> a. потратить всю сумму на первоочередные нужды b. купить то, о чем давно мечталось c. отложить всю сумму в форме наличных дома d. посмотреть в свой финансовый план, ознакомиться с финансовыми целями и принять решение <p>2. Кому не нужно вести личный бюджет</p> <ul style="list-style-type: none"> a. У кого большие доходы b. У кого незначительные доходы c. У кого нет своих доходов d. У кого нет финансового образования e. Все вышеперечисленное неверно <p>3. Как лучше организовать планирование личного бюджета</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Каждый день записывать свои доходы и расходы b. Использовать мобильные приложения c. Использовать программу Excel d. Записывать раз в неделю в тетрадь e. Любым удобным для вас способом
	<p>Рассчитывать доходность банковских продуктов и финансовых инструментов</p>	<p>1. Представьте, что на вашем сберегательном банковском счете лежит 100 000 рублей и банк ежегодно начисляет 10% на остаток по счету. Сколько денег будет на вашем счете через 2 года, если все это время вы не будете снимать деньги со счета?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 101000 рублей; b. 110000 рублей; c. 121000 рублей; d. 200000 рублей. <p>2. Один миллион рублей положен 1 ноября на месячный депозит под 10% годовых. Какова наращенная сумма, если операция повторяется 3 раза (обыкновенные проценты)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 1 056 000 b. 1 024 856 c. 1 019 358 d. 1 117 100 <p>3. Имеются два обязательства. По условию первого необходимо выплатить 400 тыс. руб. через 4 месяца, по условию второго – выплатить 450 тыс. руб. через 8 месяцев. Можно ли считать их равноценными. Ставку считать равной 10%.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Да b. Нет
	<p>Оценивать страховые продукты</p>	<p>1. Договор страхования может быть заключен:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. только в письменной форме; b. в любой форме, по соглашению сторон; c. в устной форме. <p>2. Кто обязан сообщить страховой организации о произошедшем страховом событии:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. любой гражданин; b. страхователь или совершеннолетие члены семьи;

		<p>с. органы МВД и другие органы исполнительной власти.</p> <p>3. Основанием для признания неблагоприятного события страховым случаем является:</p> <ol style="list-style-type: none"> заявление страхователя; соответствие происшедшего события условиям, изложенным в договоре страхователя; нанесение застрахованному имуществу ущерба. <p>4. Может ли одно лицо являться одновременно страхователем и застрахованным?</p> <ol style="list-style-type: none"> да; нет. <p>5. В каких случаях договор страхования прекращает свое действие?</p> <ol style="list-style-type: none"> при ликвидации страховщика; при выполнении страховщиком своих обязательств; при ликвидации страхователя (юридического лица); все ответы верны. <p>6. Какой орган в России осуществляет лицензирование страховой деятельности?</p> <ol style="list-style-type: none"> местные органы власти; налоговые органы; Банк России. <p>7. Когда производятся выплаты из фонда страхования?</p> <ol style="list-style-type: none"> при возникновении убытков у участников страхования независимо от их причины после окончания срока страхования по усмотрению страховой компании при наступлении события, на случай которого проводится страхование <p>8. Кто такой страхователь?</p> <ol style="list-style-type: none"> Лицо, с которым может произойти страховой случай Лицо, заключившее договор страхования со страховой компанией Страховая компания <p>9. Какие из видов страхования носят обязательный характер</p> <ol style="list-style-type: none"> страхование жизни страхование гражданской ответственности автовладельцев страхование от несчастных случаев страхование квартир <p>10. В каком случае страховая компания обязана производить страховую выплату?</p> <ol style="list-style-type: none"> если страхователь понесет убытки независимо от их причины если закончится срок страхования если произойдет события, указанное в договоре страхования если страховая компания примет такое решение <p>11. Что такое страховая сумма?</p> <ol style="list-style-type: none"> сумма, которую выплачивает страховщик при наступлении страхового случая сумма платежа страхователя страховщику стоимость застрахованного имущества сумма, на которую заключен договор страхования <p>12. Что такое страховая выплата?</p> <ol style="list-style-type: none"> сумма, которую выплачивает страховщик при
--	--	---

		<p>наступлении страхового случая</p> <ol style="list-style-type: none"> b. сумма платежа страхователя страховщику c. стоимость застрахованного имущества d. сумма, на которую заключен договор страхования <p>13. Что влияет на величину уплачиваемых страховых взносов?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. вероятность наступления неблагоприятного события b. возможная сумма убытков от наступления страхового случая c. финансовые возможности страхователя
	<p>Рассчитывать сумму налога с физических лиц и размер налоговых вычетов</p>	<p>1. Когда возникает право на получение налоговых вычетов</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Когда физическое лицо понесло соответствующие расходы; b. При наличии оснований; c. Право на получение налоговых вычетов налоговым кодексом не установлено <p>2 При продаже недвижимого имущества сроком владения менее 3-х лет (жилой квартиры) размер налогового вычета составляет</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 500 000 руб. b. 1 000 000 руб. c. 1 400 000 руб. <p>3. Право на получение налогового вычета имеют граждане</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Доход которых облагается по ставке 13% b. Получающие доход, облагаемый по любой ставке НДФЛ c. Все граждане, включая неработающих
	<p>Формировать личную пенсионную стратегию</p>	<p>1. Регулярная денежная выплата лицам, которые достигли пенсионного возраста, или имеют инвалидность, или потеряли кормильца, — это...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. социальное обеспечение b. пенсия c. пособие <p>2. Государственную пенсию имеют право получать ...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Военнослужащие при нанесении вреда их здоровью b. Все граждане, независимо от места их работы c. Государственные служащие <p>3. Средства, сформированные за счет добровольных пенсионных взносов граждан, — это...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. пенсионный капитал b. пенсионные резервы c. пенсионные накопления <p>4. Какой вид пенсии идет на содержание нынешних пенсионеров?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Накопительная пенсия b. Страховая пенсия c. Социальная пенсия <p>5. Обязательное пенсионное страхование финансируется...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. из средств федерального бюджета b. за счет страховых взносов работодателей c. за счет добровольных взносов в негосударственные пенсионные фонды <p>6. Кто является участником негосударственного пенсионного фонда?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Граждане, которые заключили договор с НПФ о формировании негосударственной пенсии

		<p>b. Граждане, которые входят в систему обязательного пенсионного страхования и осуществляют обязательные отчисления с заработной платы</p> <p>c. Граждане, которые написали заявление о переводе накопительной пенсии в НПФ</p> <p>7. Пенсия – это....</p> <p>a. регулярная денежная выплата, выплачиваемая лицам, которые достигли пенсионного возраста, или имеют инвалидность, или потеряли кормильца</p> <p>b. денежная премия от работодателя при выходе сотрудника на пенсию</p> <p>c. денежная выплата, выплачиваемая всем пенсионерам</p> <p>8. Какой вид пенсии может инвестироваться?</p> <p>a. Социальная пенсия</p> <p>b. Накопительная пенсия</p> <p>c. Страховая пенсия</p> <p>9. Застрахованные лица — это...</p> <p>a. граждане, которые получают пенсию</p> <p>b. граждане, которые написали заявление о переводе накопительной пенсии в НПФ</p> <p>c. граждане, которые входят в систему обязательного пенсионного страхования и осуществляют обязательные отчисления с заработной платы</p> <p>10. Кто может управлять вашей пенсией...</p> <p>a. Негосударственный пенсионный фонд, имеющий лицензию</p> <p>b. Страховая компания</p> <p>c. Управляющая компания, отобранная по конкурсу ПФР</p> <p>11. Работодатель отчисляет в Пенсионный фонд России ...</p> <p>a. специальные взносы</p> <p>b. социальные пособия</p> <p>c. страховые взносы</p> <p>12. Сколько уровней имеет российская пенсионная система?</p> <p>a. Один</p> <p>b. Два</p> <p>c. Три</p> <p>13. Молодой человек, которому сейчас 25 лет, предполагает завершить трудовую деятельность в 60 лет. При достижении этого возраста и планирует сформировать свой личный пенсионный счет в размере 10 млн. руб. При среднем уровне доходности равном 7 % определите сумму, которую необходимо ежегодно инвестировать на протяжении 35 лет</p> <p>a. 135 500</p> <p>b. 150 600</p> <p>c. 67 800</p> <p>d. 72 338</p> <p>14. При выходе на пенсию ежемесячная сумма, которую человек хотел бы расходовать на потребление, должна составлять 50 000 руб. на протяжении 15 лет. Свободные денежные средства на счете будут инвестироваться на финансовом рынке и приносить 8% годовых. Определите сумму, которая должна сформироваться на счете к моменту выхода на пенсию</p> <p>a. 7 376 000</p> <p>b. 4 365 200</p>
--	--	---

		<p>c. 5 136 000 d. 8 400 100</p>
<p>Выбирать финансовый продукт (кредит, вклад) и финансовый институт (банк, инвестиционную, страховую компанию) исходя из личных финансовых целей с учетом политики, реализуемой монетарными властями</p>	<p>1. Если вы решили взять кредит, на что в первую очередь следует обратить внимание? a. на полную стоимость кредита; b. на величину процентной ставки; c. на ежемесячный платеж; d. на все выше указанное.</p> <p>2. Представьте, что вы хотите взять в долг 100 000 рублей. Вам предложили деньги или на условиях возврата через год 125 000 рублей, или на условиях возврата через год 100 000 рублей плюс 20 % от суммы долга. Какое из предложений дешевле? a. первое; b. второе; c. одинаковы.</p> <p>3. Срочные вклады... a. открываются на неопределенный срок и выдаются клиенту по первому требованию b. размещаются на срок, предусмотренный договором, заключенным между вкладчиком средств и банком c. открываются для осуществления расчетных операций в любое время</p> <p>4. Автоматическое продление договора после окончания срока его действия – это... a. Капитализация b. Пролонгация c. Правильный ответ отсутствует</p> <p>5. Банковский вклад – это ... a. Денежные средства, размещаемые физическими лицами в банке с целью получения прибыли b. Размещение денег юридическими лицами (организациями) на хранение или получение прибыли c. Временное хранение денег дома b. Денежные средства, размещаемые физическими лицами в банке с целью получения прибыли, называются... a. депозитом b. универсальным вкладом c. банковским вкладом</p> <p>7. Документ, удостоверяющий право собственности его владельца на определенную сумму денег или имущественные ценности, - это... a. Сертификат b. ценная бумага c. сберегательный сертификат</p>	
<p>Навыками составления и ведения личного бюджета и финансового плана</p>	<p>1. Какой должен быть размер резервного капитала индивида? a. половина ежемесячного дохода b. достаточно иметь кредитную карту с льготным периодом использования c. не менее суммы текущих расходов на три месяца</p> <p>2. Выберите наиболее выгодный тариф связи, если ежемесячно потребляете 350 минут, 50 смс и 2 Гбайта интернета: a. Предложение «Оператор 1»: 1 минута - 2 рубля, 1 смс - 2,5 рубля, 1 Мбайт - 0,2 рубля;</p>	

		<p>b. Предложение «Оператор 2»: Пакет стоимостью 500 рублей в месяц, включающий в себя: 200 минут, 25 смс, 1 Гбайт. Стоимость услуг связи сверх пакета: 1 минута - 1,7 рубля; 1 смс - 2,3 рубля, 1 Мбайт - 0,2 рубля.;</p> <p>с. Предложение «Оператор 3»: Пакет стоимостью 1 000 рублей в месяц, включающий в себя: 600 минут, 100 смс, 3 Гбайт. Стоимость услуг связи сверх пакета: 1 минута - 1,5 рубля; 1 смс - 2 рубля, 1 Мбайт - 0,15 рублей.</p> <p>3. Доходы семьи составляют 80 тыс. руб. в месяц. Какая величина пассивных доходов позволит членам этой семьи при потере трудоспособности не утратить уровень своей материальной обеспеченности?</p> <p>a. Минимум 50 тыс. руб. b. Минимум 64 тыс. руб. c. Минимум 80 тыс. руб.</p>
	<p>Навыками выбора финансовой цели</p>	<p>1. При каком ежемесячном уровне дохода необходимо вести бюджет?</p> <p>a. до 10 тыс. руб. b. свыше 10 тыс. руб. c. свыше 50 тыс. руб. d. при любом доходе</p> <p>2. Когда необходимо ставить финансовые цели?</p> <p>a. когда появляются лишние деньги b. финансовые цели не нужно ставить c. необходимо определять кратко, средне и долгосрочные цели вне зависимости от дохода</p> <p>3. Какие требования предъявляются к финансовой цели в процессе принятия решений?</p> <p>a. Реалистичность b. Конкретность c. Цель должна иметь определенный горизонт d. Все вышеперечисленное</p> <p>4. С чего рекомендуется начать принятие финансового решения?</p> <p>a. Выбор наилучшего варианта b. Определение цели c. Подбор альтернативных вариантов d. Определение своих предпочтений</p>
	<p>Навыками расчета налогов, составления налоговой декларации</p>	<p>1. Объектом налогообложения по НДФЛ является:</p> <p>a. совокупный годовой доход, полученный по месту работы; b. заработная плата, доходы по гражданско-правовым договорам; c. доход, полученный налогоплательщиком в календарном году.</p> <p>2. Какие из перечисленных доходов не учитываются при определении налогооблагаемой базы по НДФЛ:</p> <p>a. стоимость подарков до четырех тыс. руб. в год на одного работника; b. суточные, выплаченные сверх норм; c. выплаты в связи с временной нетрудоспособностью.</p> <p>3. Стандартный налоговый вычет на содержание детей</p>

		<p>предоставляется:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. в размере 1400 руб. за каждый месяц до месяца, в котором доход налогоплательщика превысит 350000 руб.; b. в размере 1000 руб. за каждый месяц до месяца, в котором доход налогоплательщика превысит 280000 руб.; c. в размере 2000 руб. за каждый месяц до месяца, в котором доход налогоплательщика превысит 280000 руб. <p>4. Доход физического лица - налогового нерезидента РФ, полученный в виде материальной выгоды от экономии на процентах за пользование заемными средствами, облагается по ставке...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 6% b. 30% c. 35% <p>5. Доходы, полученные в натуральной форме, учитываются в составе облагаемого дохода (при отсутствии государственных регулируемых цен).</p> <ol style="list-style-type: none"> a. по цене реализации сторонним организациям b. по рыночным ценам c. по цене не ниже цены реализации сторонним организациям d. по себестоимости <p>6. Объектом налогообложения для физических лиц - налоговых резидентов РФ признаются...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. доходы, полученные от источников РФ и от источников за пределами РФ b. доходы, полученные от источников в РФ c. доходы, полученные за пределами РФ <p>7. Не облагается налогом...</p> <ol style="list-style-type: none"> a. суммы материальной помощи, оказываемой в связи с юбилеем налогоплательщика b. пенсии, выплачиваемые организацией своим работникам c. получаемые алименты d. ежеквартальная премия <p>8. Налоговый кодекс РФ не допускает установление дифференцированных ставок транспортного налога в зависимости от:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. срока полезного использования транспортного средства; b. мощности двигателя; c. категории собственника транспортного средства. <p>9. Налоговой базой по транспортному налогу является:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. стоимость транспортного средства; b. среднегодовая стоимость транспортного средства; c. мощность двигателя. <p>10. Законом субъекта РФ ставки транспортного налога:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. могут увеличиваться или уменьшаться, но не более чем в 5 раз;
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> b. могут увеличиваться или уменьшаться, но не более чем в 10 раз; c. не могут превышать предельных ставок, установленных НК РФ. <p>11. Плательщиками земельного налога являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. организации и физические лица, использующие земельные участки; b. организации и физические лица, являющиеся собственниками земельных участков; в) организации и физические лица, являющиеся собственниками или арендаторами земельных участков. <p>12. Не являются объектами земельного налога:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. сельскохозяйственные угодья; b. земли, отведенные под жилищное строительство; c. земельные участки из состава земель лесного фонда. <p>13. Налоговой базой по земельному налогу признается:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. площадь земельного участка; b. кадастровая стоимость земельного участка; c. рыночная стоимость земельного участка.
	<p>Навыками оценки доходности банковских депозитов, стоимости доходности финансовых инструментов</p> <p style="text-align: center;">и</p>	<p>1. Какова максимальная сумма страховых выплат АСВ для вкладчиков, в случае прекращения деятельности банка?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 700000; b. 1400000; c. 2500000. <p>2. Какой из годовых депозитов выгоднее для сбережения денег?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 9,5% в конце срока вклада; b. 9,5% с ежеквартальной капитализацией; c. 9,5% с ежемесячной капитализацией. <p>3. Представьте, что вы положили 100 000 рублей на банковский вклад на 2 года под 10% годовых. По условиям договора капитализация процентов отсутствует. Как вы думаете, сколько денег принесет вклад за второй год: больше, чем в первый год, столько же или меньше?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. больше b. столько же c. меньше <p>4. Вкладчик разместил 100 тыс. руб. на банковском депозите сроком на 3 года под ставку 10 % годовых. Проценты начисляются ежегодно и капитализируются. Определите сумму, которую вкладчик получит на момент окончания срока действия вклада</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 138 000 b. 127 000 c. 129 300 d. 133 100
	<p>Навыками оценки потенциальных рисков при принятии</p>	<p>1. Какой вариант действий позволит уменьшить риск потери денег при инвестировании?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. вложить в один инвестиционный продукт; b. в несколько; c. риск одинаковый.

финансовых решений		<p>2. Что является признаками финансовой пирамиды?</p> <ol style="list-style-type: none"> обещание высокой доходности, в несколько раз превышающей рыночный уровень; массированная реклама в СМИ, сети Интернет с обещанием высокой доходности; отсутствие какой-либо информации о финансовом положении организации и стратегии инвестирования; все указанные признаки. <p>3. При каком из действий с банковской картой вы можете быть уверены в безопасности имеющихся на счету карты средств?</p> <ol style="list-style-type: none"> Сообщать свой PIN-код сотруднику банка по телефону по его запросу; Потерять карту и не заблокировать ее, так как PIN-код известен только вам; Хранить записанный PIN-код вместе с картой; Все перечисленное; Ничего из перечисленного <p>4. Номинальная ставка процента по кредиту равна 20%, инфляция составляет 13%. Определите реальную процентную ставку по кредиту, используя формулу Фишера</p> <ol style="list-style-type: none"> 6,2% 22,6% 17,7% 7,0% <p>5. Определите номинальную доходность, если реальная доходность составляет 8,1%, а инфляция равна 11%</p> <ol style="list-style-type: none"> 20,0% 21,3% 13,2% 19,1%
--------------------	--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в письменной форме. Студент получает доступ к итоговому тестовому заданию посредством ссылки на платформу (moodle, google), имеет одну попытку на прохождение теста и отвечает на 50 вопросов, сгенерированных в случайном порядке.

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 50 минут. Результат выполненного задания генерируется автоматически по завершении тестирования и оценивается в соответствии со шкалой, представленной в таблице.

Оценка выставляется с учетом набранных баллов путем их перевода в пятибалльную систему оценивания.

Критерии оценивания итогов тестирования

Всего вопросов	Полученные результаты в %	Количество набранных баллов	Оценка
----------------	---------------------------	-----------------------------	--------

50	60-100	30-50	Зачтено
50	0-59	0-29	Не зачтено

**Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации
по дисциплине Экономика и социология труда**

***1. Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля)
или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых
результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики***

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-2. Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала	ПК-2.1. Знает цели, задачи и особенности разработки мероприятий по организации обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала	Знает сущность производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методы ее измерения, основные факторы ускорения, резервы повышения, влияние на финансово-экономические результаты деятельности фирмы, теории мотивации трудового поведения, специфику социального контроля в трудовой деятельности
	ПК-2.2. Умеет разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Умеет анализировать факторы производительности труда, использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса, разрабатывать мероприятия по улучшению использования рабочего времени, разрабатывать мероприятия по организации обучения персонала
	ПК-2.3. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, подготовки предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала	Владеет навыками расчета и анализа трудовых показателей, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, навыками разработки мероприятий по организации обучения персонала

2. Критерии оценивания

2.1. «Зачтено» выставляется студенту в том случае, если он знает сущность производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методы ее измерения, теории мотивации трудового поведения, специфику социального контроля в трудовой деятельности; умеет использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса; владеет навыками расчета и анализа трудовых показателей.

«Не зачтено» выставляется студенту в том случае, если он фрагментарно знает сущность производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методы ее измерения, теории мотивации трудового поведения, специфику социального контроля в трудовой деятельности; не умеет использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса; не владеет навыками расчета и анализа трудовых показателей.

2.2. Отметка «отлично» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание сущности производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методов ее измерения, основных факторов ускорения, резервов повышения, влияния на финансово-экономические результаты деятельности фирмы, теорий мотивации трудового поведения, специфики социального контроля в трудовой деятельности; умеет анализировать факторы производительности труда, использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса, разрабатывать мероприятия по улучшению использования рабочего времени, разрабатывать мероприятия по организации обучения персонала; владеет навыками расчета и анализа трудовых показателей, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, навыками разработки мероприятий по организации обучения персонала.

Отметка «хорошо» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание сущности производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методов ее измерения, основных факторов ускорения, резервов повышения, влияния на финансово-экономические результаты деятельности фирмы, теорий мотивации трудового поведения, специфики социального контроля в трудовой деятельности; умеет анализировать факторы производительности труда, использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса, разрабатывать мероприятия по улучшению использования рабочего времени, разрабатывать мероприятия по организации обучения персонала; владеет навыками расчета и анализа трудовых показателей, но не демонстрирует владение навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по

труду, навыками разработки мероприятий по организации обучения персонала.

Отметка «удовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует знание сущности производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методов ее измерения, основных факторов ускорения, резервов повышения, влияния на финансово-экономические результаты деятельности фирмы, теорий мотивации трудового поведения, специфики социального контроля в трудовой деятельности; фрагментарно демонстрирует умение анализировать факторы производительности труда, использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса, не умеет разрабатывать мероприятия по улучшению использования рабочего времени и организации обучения персонала; не владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, навыками разработки мероприятий по организации обучения персонала.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется студенту в том случае, если он демонстрирует незнание предложенного вопроса и неспособность выполнить экзаменационное задание.

3. Контрольные задания

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
ПК-2.1. Знает сущность производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методы ее измерения, теории мотивации трудового поведения, специфику социального контроля в трудовой деятельности	<p style="text-align: center;">Вопросы к зачету</p> <ol style="list-style-type: none">1. В чем состоит сущность категории «труд»?2. В чем проявляется двойственный характер труда?3. Какова роль труда в развитии человека и общества?4. Что такое трудовой потенциал общества, организации, человека?5. Какие существуют показатели, характеризующие трудовой потенциал общества, организации, человека?6. Какова сущность социально-трудовых отношений?7. Назовите и опишите основные элементы системы социально-трудовых отношений.8. Охарактеризуйте принципы функционирования системы социально-трудовых отношений.9. Что является предметом социально-трудовых отношений?10. Охарактеризуйте роль государства в системе социально-трудовых отношений.11. Что представляет собой организация труда?12. Перечислите основные элементы системы организации труда на предприятии.13. Что представляет собой разделение труда?14. Что понимается под кооперацией труда в организации?

	<p>15. В чем состоит основная задача рационализации трудовых процессов в организации?</p> <p>16. Что представляет собой аттестация рабочих мест?</p> <p>17. Назовите основные этапы проведения аттестации и рационализации рабочих мест на предприятии.</p>
--	---

Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>ПК-2.1. Знает сущность производительности труда как важнейшего показателя эффективности его использования, методы ее измерения, основные факторы ускорения, резервы повышения, влияние на финансово-экономические результаты деятельности фирмы, теории мотивации трудового поведения, специфику социального контроля в трудовой деятельности</p>	<p style="text-align: center;">Вопросы к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные подходы к определению категории «труд». Двойственный характер труда. 2. Экономика и социология как основные науки о труде. 3. Социальная организация и социальная группа. Социальная структура трудового коллектива. 4. Кадровая политика и стратегия организации. 5. Основные подходы к анализу трудовой мотивации. 6. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой. 7. Трудовая деятельность и трудовое поведение. 8. Понятия производительность и эффективность труда. 9. Методы измерения и анализа производительности труда. 10. Факторы и резервы производительности труда. <p>Продуктивность и рентабельность труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Основные категории и показатели уровня и качества жизни населения. 12. Доходы населения: виды, источники. 13. Потребительские бюджет и корзина, МРОТ. 14. Отношение к труду, удовлетворенность трудом и трудовая мобильность. 15. Процесс труда, его структура и основные функции. 16. Разделение и кооперация труда. 17. Сущность и структура трудовых отношений. 18. Сегментация и гибкость рынка труда. 19. Экономические и социологические подходы к анализу трудовой мобильности 20. Социологический подход к анализу профессионального разделения труда (Э.Дюркгейм, М.Вебер, Т.Парсонс) 21. Современные социологические концепции профессионализма. 22. Заработная плата как основа доходов. 23. Несовершенная конкуренция на рынке труда: ограничения мобильности работников, дискриминация, деятельность профсоюзов и монополий. 24. Направления деятельности государства в снижении неравенства доходов. 25. Качество трудовой жизни. Концепция повышения уровня жизни. 26. Социально-демографические и экономические последствия роста занятости среди женщин

	<p>27. Причины, основные пути разрешения, предупреждение трудовых конфликтов.</p> <p>28. Применение социологической диагностики при определении проблем трудового коллектива.</p> <p>29. Методы исследования трудового процесса: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.</p> <p>30. Диагностика сплоченности первичного коллектива.</p> <p>31. Применение наблюдения и тестирования в деятельности кадровых служб.</p> <p>32. Неоднородность работников: различия в уровне накопленного человеческого капитала и неконкурентные группы на рынке труда.</p> <p>33. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных различий в заработной плате.</p> <p>34. Тенденции неравенства в заработной плате. Направления деятельности государства в снижении неравенства доходов.</p> <p>35. Методы, используемые в социологическом исследовании.</p> <p>36. Социальное партнерство как основа формирования современного рынка труда. Социальное партнерство в сфере труда.</p> <p>37. Применение социологических методов исследования в процессе изучения персонала.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности
<p>ПК-2.2. Умеет анализировать факторы производительности труда, использовать методы социологического и экономического исследования трудового процесса, разрабатывать мероприятия по улучшению использования рабочего времени, разрабатывать мероприятия по организации обучения персонала</p> <p>ПК-2.3. Владеет навыками расчета и анализа трудовых</p>	<p style="text-align: center;">Задания к зачету</p> <p>1. Охарактеризуйте следующие явления с точки зрения экономики и социологии труда: организация, условия, нормирование и оплата труда.</p> <p>2. Определите, какие из перечисленных видов деятельности будут считаться трудом, и при каких условиях. Приведите несколько примеров того, когда один и тот же вид деятельности будет считаться трудом и когда он таковым являться не будет: разбрасывание камней, разговор по телефону, написание письма, переговоры с коллегой, копание ямы, рисование, спортивный бег, занятие на компьютере, перекладывание предметов с места на место, чтение, заполнение журнала.</p> <p>3. Приведите примеры видов труда в соответствии со следующими группами признаков: — характер и содержание труда; — предмет и продукт труда; — средства и способы труда; — условия труда.</p> <p>4. Определите, к каким группам управленческого персонала относятся работники следующих должностей и какие виды умственного труда преобладают в их деятельности: бухгалтер; начальник участка; экономист по труду; ведущий инженер; табельщик; мастер; кассир; главный технолог; энергетик цеха;</p>

показателей, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду, навыками разработки мероприятий по организации обучения персонала

чертежник; юрист; архивариус; заместитель директора по кадрам; техник вычислительного центра; секретарь.

5. На примере конкретного рабочего места проанализируйте существующую организацию труда и разработайте предложения по ее совершенствованию.

6. Приведите примеры различных видов деления труда в следующих организациях: — промышленное предприятие; — больница; — вуз; — налоговая инспекция.

7. Перечислите виды деления труда. Применительно к условиям вашей организации приведите конкретные примеры.

Задания к экзамену

1. За пять лет национальный доход государства увеличился с 300 млрд. рублей до 420 млрд. рублей. За это же время численность трудоспособного населения выросла с 860 000 человек до 920 000 человек. Удельный вес занятых в сфере материального производства снизился с 76,9 % до 75 %.

Определите двумя способами процент роста производительности общественного труда.

2. Определите рост производительности труда в целом по заводу, если в цехе № 1 она повысилась на 12 %, в цехе № 2 снизилась на 10 %, в цехе № 3 повысилась на 8 %. Численность рабочих в цехе № 1 — 200 человек, в цехе № 2 — 400 человек, в цехе № 3 — 250 человек. За отчетный период произошли структурные изменения, в среднем по цехам индекс структурных сдвигов составил 1,05.

3. Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом. Среднесписочная численность работников машиностроительного завода составляет 4300 человек. В аппарат управления завода входит единая служба управления персоналом, состоящая из отдельных функциональных подсистем. Службу возглавляет заместитель директора по персоналу, у которого имеется помощник по социальному развитию. Фактическая численность отдельных подсистем системы управления персоналом составляет (человек): управление наймом и учетом персонала 8 управление развитием персонала 3 планирование и маркетинг персонала 9 управление мотивацией поведения персонала 7 управление трудовыми отношениями 3 управление социальным развитием 8 правовое обеспечение системы управления персоналом 1 обеспечение нормальных условий труда

4. Определите выработку на одного рабочего по методу НСО, если среднесписочная численность работников предприятия — 300 человек, объем валовой продукции — 9 400 000 рублей, а удельный вес расходов по нормативам следующий: заработная плата — 18 %; сырье — 45 %; цеховые расходы — 15 %; заводские расходы — 12 %; прибыль — 10 %.

5. В сборочном цехе отработано 10 000 человеко-часов сельщиками и 5 000 человеко-часов повременщиками. Затраты труда по обслуживанию производства составили 3 000 человеко-часов, затраты труда руководителей, специалистов и служащих — 1 000 человеко-часов. При этом известно, что

	<p>полная трудоемкость за анализируемый период снизилась на 7 %. Определите технологическую, производственную и полную трудоемкость, а также рост выработки, обусловленный снижением трудоемкости.</p> <p>6. Рабочий отработал 150 часов и изготовил 100 деталей, трудоемкость изготовления одной детали составляет 2 нормо-часа . Определите процент выполнения норм.</p> <p>7. Нормативная трудоемкость детали— 2,5 нормо-часа. Норма выполняется рабочим на 115 %. В результате внедрения новой техники трудоемкость снизилась до 1,8 нормо-часа, и рабочий стал выполнять норму на 105 %. Определите изменение производительности труда.</p> <p>8. До внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда трудоемкость обработки детали составляла 0,25 человеко-часов, после — 0,21 человеко-часов. В цехе обрабатывается 94 000 деталей в год, фонд рабочего времени составляет 1 800 часов. Нормы выполняются на 109 %. Определите рост производительности труда и экономию численности.</p> <p>9. Потери рабочего времени на участке составляют 15 %. Выявлена возможность их сокращения до 5 %. Определите возможный рост производительности труда и экономию рабочей силы.</p>
--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Зачет проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя один теоретический вопрос и практическое задание (задача, управленческая ситуация). Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 минут. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретический вопрос и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача, управленческая ситуация).

Для подготовки ответа студенту предоставляется время не менее 30 мин. Результат выполнения практического задания студент должен представить в виде решения задачи, либо краткой аргументации своих

выводов по вопросам управленческой ситуации. В случае необходимости преподаватель задает дополнительные уточняющие вопросы по заданию экзаменационного билета и программы курса.

Итоговая оценка выставляется с учетом правильности и полноты ответа на теоретические вопросы и качества выполнения практического задания, а также с учетом контрольных работ, рефератов, других работ, выполненных студентами в течение семестра, а также по результатам текущей успеваемости на семинарских занятиях

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Экономическая теория»

1. *Перечень компетенции, формируемых в рамках дисциплины (модуля) или практики, индикаторов достижения компетенций и планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) или практики*

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1. Знает: основные экономические категории, необходимые для анализа деятельности экономических агентов на микро и макроуровне	Знает: теоретические экономические модели и законы рыночной экономики; основы фискальной, монетарной, социальной, внешнеэкономической политики государства
	УК-10.2. Умеет: самостоятельно анализировать экономическую действительность и процессы, протекающие в экономической системе общества	Умеет графически изображать кривую производственных возможностей, кругооборот товаров, ресурсов и денег, закон спроса и предложения, оптимум потребителя, минимум издержек фирмы, поведение фирмы в условиях монополии и макроэкономические модели; проводить анализ взаимосвязей экономических явлений и процессов на микро- и макроуровне;
	УК-10.3. Владеет: навыками применения современного инструментария экономической науки для анализа рыночных отношений,	Владеет опытом анализа экономических явлений и процессов с помощью методов и приемов стандартных теоретических моделей; - навыками решения экономических задач.

2. *Критерии оценивания*

Зачет выставляется студенту в том случае, если выставляется студенту в том случае, если он **знает** все основные экономические категории, необходимые для анализа деятельности экономических агентов на микро-уровне; теоретические экономические модели и законы рыночной экономики; **умеет** сформулировать экономические законы в логической, математической и графической интерпретации; **владеет** навыками самостоятельного решения экономических задач по микроэкономике.

Не зачет выставляется студенту в том случае, если он **не знает** сущности основных

экономических категорий, **не умеет** интерпретировать экономические законы, не владеет навыками решения типовых экономических задач по микроэкономике.

3. Контрольные задания для оценки знаний

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень теоретических вопросов или иных материалов, необходимых для оценки знаний
<p>УК 10. 1 Знает: теоретические экономические модели и законы рыночной экономики; основы фискальной, монетарной, социальной, внешнеэкономической политики государства</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет и функции экономической теории. Развитие предмета экономической теории. 2. Методология научного познания экономики. Экономические модели и законы. 3. Объективные условия и противоречие экономического развития. Экономические потребности. Классификация экономических ресурсов. 4. Экономический выбор. Кривая производственных возможностей. Закон возрастания альтернативных издержек. 5. Основные экономические проблемы, стоящие перед обществом. Экономический рост. 6. Понятие экономической системы. Основные ступени развития экономических систем: доиндустриальное общество, индустриальное общество, постиндустриальное общество 7. Современные экономические системы. Выбор экономической системы: критерий эффективности. Трансакционные издержки. 8. Собственность как экономическая категория. Многообразие видов и форм собственности. 9. Экономические агенты. Модель экономического кругооборота. 10. Объективные причины возникновения рыночной организации хозяйства. Разделение труда. 11. Сущность, функции и виды рынка. Принципы организации рыночной экономики. Инфраструктура рынка. «Невидимая рука рынка» А. Смита. Принцип Парето. 12. Преимущества и несовершенства (провалы) рыночной системы хозяйствования. Государственное регулирование рынка. 13. Спрос. Закон спроса. Неценовые факторы, влияющие на спрос. 14. Предложение. Закон предложения. Неценовые факторы, влияющие на предложение 15. Рыночное равновесие цен, спроса и предложения. Равновесная цена. Рыночные неравновесия. 16. Вмешательство государство в процесс рыночного ценообразования и его последствия. 17. Эластичность спроса по цене. Виды эластичности спроса. Факторы ценовой эластичности. 18. Эластичность спроса по доходу. Перекрестная эластичность. 19. Эластичность предложения. Факторы эластичности предложения. 20. Практическое применение теории эластичности в

- микроанализе.
21. Основы теории потребительского поведения. Суверенитет потребителя. Концепция полезности. Закон убывающей предельной полезности.
 22. Анализ поведения потребителей. Кривые безразличия. Бюджетная линия.
 23. Выбор потребителя. Особенности потребительского спроса.
 24. Эффект дохода и эффект замены. Кривые Энгеля. Излишек потребителя.
 25. Предпринимательство. Организационно-правовые формы предприятий (фирм).
 26. Производственная функция. Издержки производства: их сущность и классификация.
 27. Средние и предельные издержки и их кривые.
 28. Равновесие предпринимательской фирмы на рынке в краткосрочном периоде.
 29. Условия долгосрочного устойчивого равновесия предпринимательской фирмы.
 30. Положительный и отрицательный эффекты роста масштабов производства.
 31. Минимизация издержек производства. Выбор факторов производства.
 32. Сравнительная характеристика теории потребителя и теории фирмы.
 33. Типы рыночных структур: совершенная конкуренция, монополистическая конкуренция, олигополия, монополия.
 34. Чистая (совершенная) конкуренция и ее характеристика. Максимизация прибыли на основе сопоставления валовых показателей в условиях чистой конкуренции.
 35. Монополистическая конкуренция и ее характеристика.
 36. Олигополия и рыночная концентрация. Важнейшие характеристики олигополии.
 37. Монополизм в экономике. Естественные монополии.
 38. Социально - экономические последствия монополизма. Поведение фирмы в условиях монополии.
 39. Антимонопольное (антитрестовское) законодательство и его практическое применение в российской экономике.
 40. Спрос на ресурсы как производственный спрос. Особенности ценообразования на рынках факторов производства. Правило использования ресурсов.
 41. Спрос и предложение на рынке труда. Особенности рынка труда.
 42. Заработная плата как цена труда. Дифференциация заработной платы.
 43. «Человеческий капитал» и профсоюзы. Инвестиции в «человеческий капитал»
 44. Рентные отношения в рыночной экономике. Рынок земли. Дифференциальная рента.
 45. Экономическая природа прибыли. Бухгалтерская и экономическая прибыль. Прибыль как превращенная форма прибавочной стоимости. Современные трактовки прибыли.

- Норма прибыли.
46. Сущность капитала. Виды капитала
 47. Процент на капитал: сущность, динамика, ее факторы. Дисконтирование.
 48. Государство как экономический агент
 49. Внешние эффекты и их государственное регулирование
 50. Классификация и свойства общественных благ.
 51. Предмет макроэкономики. Основные макроэкономические проблемы. Важность изучения макроэкономики.
 52. Агрегирование и совокупные экономические величины. Макроэкономические агенты и макроэкономические рынки. Кругооборот продуктов, расходов и доходов.
 53. Методы макроэкономического анализа. Моделирование. Макроэкономические модели и их показатели.
 54. Система национальных счетов (СНС) и ее показатели. Соотношение показателей в системе национальных счетов
 55. Валовой внутренний (национальный) продукт (ВВП/ВНП). Методы подсчета ВВП.
 56. Номинальный и реальный ВВП. Индексы цен и их отличия. Дефлятор ВВП.
 57. Совокупный спрос и его компоненты. Величина совокупного спроса. Факторы, воздействующие на совокупный спрос.
 58. Совокупное предложение. Факторы, влияющие на совокупное предложение.
 59. Классический и кейнсианский подходы к анализу совокупного предложения. Кривая совокупного предложения в краткосрочном и долгосрочном периоде.
 60. Макроэкономическое равновесие совокупного спроса и совокупного предложения.
 61. Кейнсианская теория совокупного спроса. Функция потребления.
 62. Равновесие в кейнсианской модели («Кейнсианский крест»). Эффект мультипликатора.
 63. Экономический цикл и его фазы. Характеристика фаз цикла.
 64. Виды и причины экономического цикла.
 65. Понятие безработицы. Уровень безработицы. Виды безработицы. Естественный уровень безработицы.
 66. Последствия безработицы: неэкономические и экономические. Закон Оукена. Государственная политика по борьбе с безработицей.
 67. Понятие инфляции. Измерение инфляции. Виды инфляции.
 68. Причины инфляции. Инфляция спроса и инфляция издержек. Инфляционная спираль.
 69. Последствия и издержки инфляции.
 70. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филлипса.
 71. Деньги: их происхождение и сущность. Функции денег. Виды денег. Денежные агрегаты.
 72. Денежный рынок: спрос на деньги, предложение денег. Равновесие на денежном рынке.

73. Банковская система и ее структура. Центральный банк и его функции.
74. Коммерческие банки и их операции. Резервы коммерческих банков.
75. Создание денег коммерческими банками. Банковский (депозитный) мультипликатор.
76. Монетарная политика: ее сущность, цели и инструменты. Виды монетарной политики. Воздействие монетарной политики на экономику.
77. Понятие налога. Налоговая система. Принципы налогообложения.
78. Виды налогов. Прямые и косвенные налоги. Системы налогообложения: пропорциональный, прогрессивный и регрессивный налоги
79. Воздействие налогов на совокупный спрос и совокупное предложение. Мультипликатор автономных налогов. Кривая Лаффера.
80. Понятие государственного бюджета. Основные виды расходов и доходов бюджета. Мультипликатор государственных расходов.
81. Сальдо бюджета на разных фазах экономического цикла. Концепции государственного бюджета. Мультипликатор сбалансированного бюджета.
82. Дефицит государственного бюджета и методы его финансирования.
83. Государственный долг и его виды.
84. Понятие фискальной политики, ее цели и инструменты. Воздействие инструментов фискальной политики на экономику.
85. Виды фискальной политики. Стимулирующая и сдерживающая фискальная политика. Дискреционная и автоматическая фискальная политика. Встроенные стабилизаторы.
86. Модель IS-LM и ее значение. Совместное равновесие товарного и денежного рынков.
87. Монетарная и фискальная политика в модели IS-LM
88. Основные направления экономической деятельности государства. Экономические функции государства.
89. Инструменты (методы) государственного регулирования экономики.
90. Сущность и основные направления социальной политики государства.
91. Индикаторы эффективности социальной политики государства. Показатели благосостояния населения
92. Понятие и показатели экономического роста. Модели экономического роста.
93. Факторы и типы экономического роста. Преимущества и издержки экономического роста
94. Государственная политика стимулирования экономического роста.
95. Цели и основные направления экономических преобразований в Российской Федерации
96. Проблемы экономического роста российской экономики.

	<p>Структурные изменения в экономическом развитии России.</p> <p>97. Общая характеристика мирового хозяйства. Международная торговля: сравнительные преимущества и протекционизм.</p> <p>98. Внешнеэкономическая политика государства и ее инструменты.</p> <p>99. Платежный баланс и его макроэкономическое значение.</p> <p>100. Валютные отношения и валютные системы. Валютный курс и его регулирование.</p>
--	--

Контрольные задания для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Перечень практических заданий или иных материалов, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности																																																																																																																							
<p>УК 10.2</p> <p>Умеет: самостоятельно анализировать экономическую действительность и процессы, протекающие в экономической системе общества</p> <p>Владеет: навыками применения современного инструментария экономической науки для анализа рыночных отношений</p>	Задача 1																																																																																																																							
	<p>Представьте себе, что Вы директор машиностроительного завода и должны выбрать, что заводу производить. Ваши возможности ограничены количеством стали, которое Вы смогли приобрести, а оно составляет 36 т. Из этой стали вы можете изготавливать либо танки, либо тракторы. На каждый танк уходит 4 т металла, а на трактор - 800 кг.</p> <p>1) Дайте определение модели «Кривая производственных возможностей»</p> <p>2) Рассмотрите варианты производственной программы вашего предприятия. (В таблице, затем на графике)</p> <p>б) Предположим доход от продажи одного танка составляет 2000 тыс. руб., а доход от продажи каждого трактора - 300 тыс.руб. Составьте расширенную производственно-финансовую программу завода по данной таблице:</p>																																																																																																																							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Возможный выпуск танков, шт.</th> <th rowspan="2">Возможный выпуск тракторов, шт.</th> <th colspan="6">Доход, млн. руб.</th> </tr> <tr> <th colspan="3">полученный за счет выпуска</th> <th colspan="3">потерянный из-за отказа от выпуска</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>танко</th> <th>тракторо</th> <th>итог</th> <th>танко</th> <th>тракторо</th> <th>итог</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <th>в</th> <th>в</th> <th>о</th> <th>в</th> <th>в</th> <th>о</th> </tr> <tr> <th align="center">А</th> <th align="center">Б</th> <th align="center">В</th> <th align="center">Г</th> <th align="center">Д</th> <th align="center">Е</th> <th align="center">Ж</th> <th align="center">З</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Возможный выпуск танков, шт.	Возможный выпуск тракторов, шт.	Доход, млн. руб.						полученный за счет выпуска			потерянный из-за отказа от выпуска					танко	тракторо	итог	танко	тракторо	итог			в	в	о	в	в	о	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З																																																																																	
Возможный выпуск танков, шт.	Возможный выпуск тракторов, шт.			Доход, млн. руб.																																																																																																																				
		полученный за счет выпуска			потерянный из-за отказа от выпуска																																																																																																																			
		танко	тракторо	итог	танко	тракторо	итог																																																																																																																	
		в	в	о	в	в	о																																																																																																																	
А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З																																																																																																																	

г) Какие решения Вы можете предложить по улучшению деятельности Вашего завода

Задача 2

Анализируем ситуацию на рынке сельскохозяйственной продукции, которая представлена в таблице:

Цена за 1 кг (руб.)	Величина спроса (млн.кг. в год)	Величина предложения (млн. кг в год)
20	10	3
24	9	4
28	8	5
32	7	6
36	6	7
40	5	8

- 1) Дайте определение закона спроса и предложения, равновесной цены (4 балла)
- 2) Начертите кривые спроса и предложения для данной продукции и найдите равновесную цену и равновесное количество
- 3) Что будет иметь место - дефицит или избыток продукции на рынке, - если цена будет равна 24 руб., цена равна 40 руб.? Почему и в каком направлении будут изменяться цены на продукции из пункта (б) в случаях дефицита или избытка? (6)
- 4) Покажите на графике, как изменяется равновесная цена и равновесное количество, если Министерство здравоохранения России предупредит, что от потребления данной продукции опасно. Объясните, почему цена не сохранится на своем первоначальном уровне.
- 5) Покажите на графике, как изменятся равновесная цена и равновесное количество, если правительство в порядке поддержки сельского хозяйства введет субсидию на каждый килограмм выращенной сельскохозяйственной продукции?

Задача 3

На острове с тропическим климатом живут пять человек. Они занимаются сбором кокосов и черепаховых яиц. В день каждый собирает либо 20 кокосов, либо 10 черепаховых яиц.

- а) Начертите кривую производственных возможностей экономики этого острова;
- б) Какова альтернативная стоимость одного черепахового яйца?
- в) Предположим, на остров завезена техника, с помощью которой каждый из пяти его работающих жителей ежедневно может собирать 28 кокосов. Покажите на графике, как сдвинулась КПВ экономики этого острова.

Задача 4

Производственные возможности выпуска военной продукции и гражданских товаров представлены в табл. 1.

Продукт	Производственные альтернативы				
	A	B	C	D	E
Автомобили, млн.шт.	0	2	4	6	8
Управляемые ракеты, тыс. шт.	30	27	21	12	0

а) Изобразите эти данные о производственных возможностях графически. Что показывают точки на кривой? Определите: каковы будут издержки производства дополнительного миллиона автомобилей (дополнительной тысячи управляемых ракет), если экономика в данный момент находится в точке С.

б) Обозначьте на графике производственных возможностей точку К внутри зоны, ограниченной кривой. Что она показывает? Обозначьте точку Н вне этой зоны. Что показывает точка Н? Что должно произойти, прежде чем экономика достигла уровня производства, который показывает точка Н?

Задача 5

В течение дня в университете студент расходует в буфете 20 руб. на питание, покупая пиццу и бутерброды. Предельная полезность бутербродов для него равна $20 - 3x$, где x - число бутербродов (штук). Предельная полезность пиццы равна $40 - 5y$, где y - число порций пиццы (штук). Цена 1 бутерброда - 1 руб., а цена одной порции пиццы - 5 руб. Какое количество бутербродов и порций пиццы купит студент, если он усвоил экономическую теорию и руководствуется правилом равновесия потребителя?

Задача 6

Предположим, что в экономике производятся и потребляются 3 блага. В таблице представлены количество и цена (за единицу) каждого из них за 2 периода. Рассчитайте индекс-дефлятор ВВП для 2-го года. (1-й год - базисный).

Годы	1-й	1-й	2-й	2-й
Благо	Цена	Количество	Цена	Количество
Книги	10	10	15	8
Джинсы	27	6	34	7
Телевизоры	655	3	1425	5

Задача 7

В таблице представлены данные, характеризующие величину номинального ВВП за три года (млрд. руб.)

Год	Номинальный ВВП	Индекс уровня цен (в %)	Реальный ВВП
1	204	100	
2	186	130	
3	150	180	

а) Какой год является базовым? б) Как изменился уровень цен в период с 1-го по 2-й год? в) Как изменился уровень цен в период со 2-го по 3-й год? г) Рассчитайте реальный ВВП для каждого года.

Задача 8

В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.).

	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84 889	95 453

Занятые	80 796	87 524
Безработные		
Уровень занятости (%)		

- а) Рассчитайте безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.
б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
в) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 9

Задание относится к группе связанных между собой рынков в течение определенного «долгосрочного» периода. Предположим, что эти рынки вполне конкурентны, и что модель спроса и предложения применима к ним в полной мере. Проследите эволюцию экономических явлений для каждого из предложенных рынков, опишите каждый рынок и проиллюстрируйте рынки графически.

Условие: в небольшом поселке Курской области большинство домов отапливаются газом или углем. В этом году к поселку был подведен газопровод, и строительные компании отдают теперь предпочтение газовому отоплению при обустройстве новых кварталов поселка. Для проведения газового отопления необходимы трубы, а для строительства угольных печей – кирпич.

Ответьте на вопросы:

1. Что произойдет на рынке газа?
2. Как изменится ситуация на рынке угля?
3. Каким образом предыдущие события отразятся на рынке труб для газопровода?
4. К каким последствиям все это приведет на рынке кирпича?

Задача 10

Суммарные резервы коммерческого банка составляют 220 млн. руб. Депозиты равны 950 млн. руб. Обязательная норма резервирования депозитов составляет 20%. Как может измениться предложение денег, если банк решит использовать все свои избыточные резервы для выдачи ссуд?

Задача 11

Определите ВВП и НДС, а также размер амортизационных отчислений по следующим данным (в млрд.руб.)

Зарплата	350
Закупки правительства	50
Импорт	30
Косвенные налоги на бизнес	130
Рентные платежи	71
Экспорт	40
Личные потребительские расходы	600
Валовые внутренние инвестиции	50
Прибыль	80
Процент	45

Какую методику расчета Вы использовали?

Задача 12

Дачный дом, купленный в январе 2019 г. за 200 тыс. рублей, продали в

январе 2021г. за 310 тыс. руб. Инфляция по годам составляла (в %):

2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
15	14	12	11

Выиграли вы или проиграли и на сколько процентов?

Задача 13

В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. дол.). В 2017 году экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
1	3000	3000
2	3800	3705
3	4125	3712,5

а) Рассчитайте по данным, относящимся к 2 году:

- разницу между фактическим и потенциальным объемом ВВП (в абсолютном и в % выражении);
- используя закон Оукена, определите уровень безработицы в 3 году.

б) Рассчитайте по данным, относящимся к 3 году:

- разницу между фактическим и потенциальным объемом ВВП (в абсолютном и в процентном выражении)
- используя закон Оукена, определите уровень безработицы в 3 году.

Задача 14

Выполните упражнение “Анализируем роль профсоюзов на рынке труда”. Предположим, что следующие данные представляют величину спроса и предложения труда в конкретной отрасли.

Таблица 1.

Ставка заработной платы(долл.\час.)	Число требуемых рабочих (чел.)	Число рабочих, предлагающих свои услуги (чел.)
1	5000	1000
2	4000	2000
3	3000	3000
4	2000	4000
5	1000	5000
6	0	6000

1. Определите, используя данные таблицы, равновесную ставку заработной платы и число рабочих, предлагающих свои услуги на совершенно конкурентном рынке труда.

2. Предположим, что в результате подписания коллективного договора представителями профсоюза и предпринимателями зарплата составила 5 долл. в час.

а) Какова будет величина спроса на труд при новом уровне заработной платы?. Сколько рабочих будут предлагать услуги труда при новом уровне заработной платы? Какова будет величина безработицы?

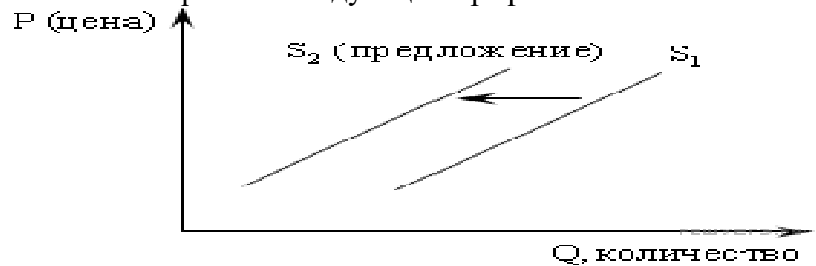
б) Какие рабочие выиграют, а какие проиграют в результате нового, более высокого уровня заработной платы?

3. Отобразите полученные результаты графически.

Задания в тестовой форме для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

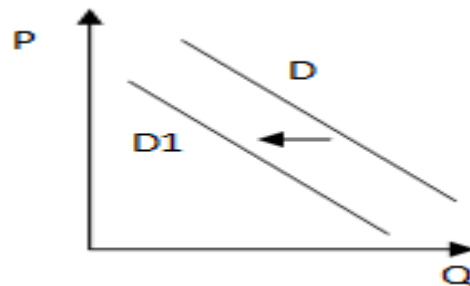
Компетенция	Проверяемые дидактические единицы (знания, умения, навыки)	Тестовые задания																			
<p>УК 10</p> <p>Способности принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>Знает:</p> <p>теоретические экономические модели и законы рыночной экономики; основы фискальной, монетарной, социальной, внешнеэкономической политики государства</p> <p>Умеет:</p> <p>самостоятельно анализировать экономическую действительность и процессы, протекающие в экономической системе общества</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками применения современного инструментария экономической науки для анализа рыночных отношений,</p>	<p style="text-align: center;">Задания в тестовой форме.</p> <p>1. Какое из положений не имеет отношения к определению предмета теоретической экономики?</p> <p>1) эффективное использование ресурсов; 2) неограниченные производственные ресурсы; 3) максимальное удовлетворение потребностей; 4) материальные и духовные потребности; 5) редкость блага.</p> <p>2. Что из перечисленного изучает микроэкономика.</p> <p>1) производство в масштабе всей экономики; 2) налоги и бюджет государства; 3) численность занятых в хозяйстве; 4) общий уровень цен; 5) производство сахара и динамику его цены.</p> <p>3. Альтернативная стоимость товара измеряется:</p> <p>1) затратами ресурсов на производство данного товара; 2) индексом потребительских цен; 3) количеством денег, затраченных на производство данного товара; 4) количеством другого товара, от которого пришлось отказаться ради производства данного товара</p> <p>4. Абстрактная экономическая ситуация: при производстве 1 кг алюминия было недополучено 10 керамических ваз. Какому из вариантов производственных возможностей это соответствует?</p> <table border="1" data-bbox="624 1626 1495 1783"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Продукт</th> <th colspan="4">Вариант</th> </tr> <tr> <th colspan="2">А</th> <th colspan="2">В</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Алюминий, кг</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Вазы, штук</td> <td>10</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p>1) А ; 2) В; 3) С; 4) Д</p> <p>5. На производительность труда непосредственно влияет:</p> <p>1) здоровье и уровень образования рабочей силы; 2) качество машин и оборудования; 3) эффективная деятельность менеджеров; 4) все вышеперечисленное</p>	Продукт	Вариант				А		В		Алюминий, кг	5	7	6	5	Вазы, штук	10	20	20	30
Продукт	Вариант																				
	А		В																		
Алюминий, кг	5	7	6	5																	
Вазы, штук	10	20	20	30																	

6. Из приведенного ниже списка выберите ситуацию, которая может быть отражена следующим графиком.



- 1) рост тарифов на электроэнергию;
- 2) рынок шоколада после хорошего урожая какао-бобов;
- 3) снижение налога на производителя товара;
- 4) открытие новых фирм в отрасли, производящей данный товар

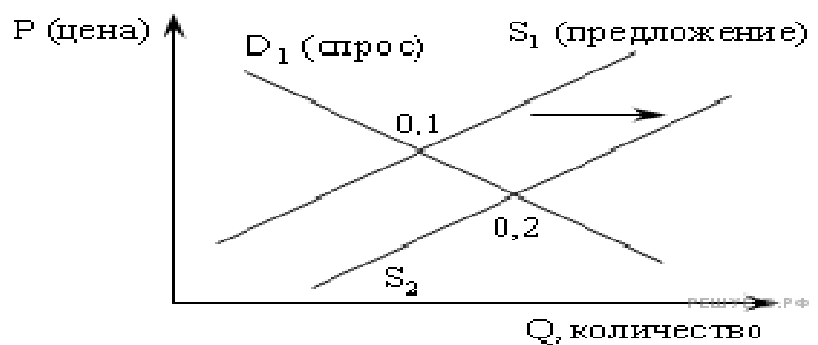
7. На рисунке отражена ситуация на рынке элитных сортов чая: линия спроса D переместилась в новое положение $D1$



Это перемещение может быть связано, прежде всего, с (со)

- 1) ростом доходов населения;
- 2) изменением погодных условий, обусловленных наступлением осени;
- 3) снижением цен на элитные сорта кофе;
- 4) существенным увеличением числа фирм-поставщиков чая

8. Из приведенного ниже списка выберите ситуацию, которая может быть отражена следующим графиком



- 1) рост равновесной цены;
- 2) снижение выручки продавца;
- 3) рост количества проданного товара;
- 4) отмена субсидии на данный товар

9. Если спрос на жевательную резинку эластичен по цене, то

уменьшение цены на нее приведет к:

- 1) росту расходов населения на жевательную резинку;
- 2) снижению расходов населения на жевательную резинку;
- 3) повышению спроса на продукты питания;
- 4) снижению спроса на продукты питания
- 5) ничего на рынке не изменится.

10. Налог на продажу ложится в большей мере на потребителя, если:

- 1) предложение неэластично;
- 2) спрос эластичен;
- 3) спрос совершенно эластичен;
- 4) предложение эластично;
- 5) спрос неэластичен

11. Если потребитель выбирает комбинацию, представленную точкой, лежащей внутри плоскости, ограниченной бюджетной линией, то он:

- 1) максимизирует полезность;
- 2) желает купить больше товаров, чем позволяет его бюджет;
- 3) не полностью использует свой бюджет;
- 4) находится в положении потребительского равновесия

12. Установите соответствие между функцией общих затрат совершенно конкурентной фирмы и функцией предложения.

Функция общих затрат	
А) $TC=120 + 20Q + Q^2$	1) $Q_s = \frac{P}{2}, P \in [0; \infty)$
Б) $TC = 240 + 4Q + Q^2$	2) $Q_s = \frac{1}{2}P - 2, P \in [4; \infty)$
В) $TC = 120 + Q^2$	3) $Q_s = -40 + 0,5P, P \in [80; \infty)$
Г) $TC = 60 + 80Q + Q^2$	4) $Q_s = 0,5P - 10, P \in [20; \infty)$
	5) $Q_s = 80 - 0,5P, P \in [160; \infty)$

Запишите в таблицу выбранные цифры под соответствующими буквами.

А	Б	В	Г

13. На национальном рынке тяжелых вооружений один покупатель (государство) и несколько продавцов (фирм-производителей оружия). Такой рынок называется:

- 1) монополией;
- 2) монополистической конкуренцией;
- 3) монополией;
- 4) совершенной конкуренцией

14. В рыночной экономике высокая заработная плата в основном зависит от...

- 1) узаконенного минимума зарплаты;
- 2) действий правительства;
- 3) высокой производительности труда;

		<p>социальной ответственности руководителей бизнеса.</p> <p>15. При прочих равных условиях сдвиг вниз - влево кривой спроса на труд может быть связан с:</p> <ol style="list-style-type: none"> понижением спроса на продукт труда; ростом цен на ресурс-заменитель; увеличением спроса на продукт труда; нет правильного ответа <p>16. С экономической точки зрения, какой из следующих подходов к борьбе с загрязнением окружающей Среды наиболее эффективен?</p> <ol style="list-style-type: none"> увеличивать капиталовложения в природоохранные мероприятия до тех пор, пока дополнительные выгоды превосходят дополнительные потери. создать условия для стимулирования любой деятельности, направленной на сокращение вреда от загрязнения окружающей Среды. внедрить действенную систему штрафов руководящих работников тех предприятий, которые наносят вред окружающей среде; использовать все возможные ресурсы для сокращения вреда, наносимого природе - основному ограниченному фактору производства, невосполнимому достоянию всего человечества. <p>17. Чистое общественное благо - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> такое благо, которое потребляется коллективно всеми людьми независимо от того, платят они за него или нет; такое благо, производство которого очень прибыльно и в силу этого выгодно частным фирмам; такое благо, которое можно приобрести только за деньги; такое благо, которое может быть произведено только при коммунизме. <p>18. Одной из черт рыночной системы является то, что:</p> <ol style="list-style-type: none"> она отражает общественные издержки, а не общественную выгоду; она отражает общественную выгоду, а не общественные издержки; она отражает и общественные издержки, и общественную выгоду; она, возможно, отражает не все общественные издержки и не всю общественную выгоду.
--	--	---

4. Порядок процедуры оценивания

Изучение дисциплины «Экономическая теория» проходит в двух семестрах. Шкала оценивания (1 семестр) – «зачтено», «не зачтено». Формой оценивания являются задания в тестовой форме и задачи по первому разделу курса «Экономическая теория» «Микроэкономика». Во втором семестре шкалой оценивания являются оценки на экзамене. Экзамен проходит в устной форме. Студент выбирает билет, который включает в себя два теоретических вопроса и практическое задание (задача). Для подготовки

ответа студенту предоставляется время не менее 45 минут. Оценка выставляется в соответствии с разработанными критериями по каждому заданию, оценивающему этап формирования компетенции.