

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.09.2025 15:20:51
Уникальный программный ключ:
777813470654802741120847078041418538

Комплект оценочных материалов

Образовательная программа «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

№	Номер задания / время/ тип задания	Образовательные результаты		Индекс и наименование дисциплины	Результаты обучения по дисциплине (знания, умения)	Содержание задания
		Код и наименование компетенции	Индикаторы сформированности компетенции			
1	2	3	4	5	6	7
1.	1	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Как называется философско-методологическая позиция, характеризующаяся принципиальным антидогматизмом, установкой на анализ оснований познания, на выяснение границ применимости фундаментальных понятий и методов: 1) Скептицизм 2) Нигилизм 3) Критицизм 4) Агностицизм.
2.	2	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Кому принадлежат наиболее известная логическая формулировка закона непротиворечивости в истории европейской философии: 1) Парменид 2) Софисты 3) Платон 4) Аристотель

		поставленных задач				
3.	3	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Расположите элементы в структуре научного познания и таким образом, чтобы их последовательность удовлетворяла требованиям истинности, достоверности, надежности исследования 1) Объект 2) Субъект 3) Средства Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
4.	4	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Укажите верную последовательность в процедуре аналитического метода, разработанного Декартом: 1) располагать свои мысли в определенном порядке, начиная с предметов простейших и легкопознаваемых, и восходить, как по ступеням, до познания наиболее сложных 2) делать всюду перечни настолько полные и обзоры столь всеохватывающие, чтобы быть уверенным, что ничего не пропущено 3) никогда не принимать за истинное ничего, что нельзя признать с достоверностью и очевидностью, избегать поспешности, предубеждения, включать в свои суждения только то, что представляется уму очевидным и несомненным 4) делить каждую из рассматриваемых трудностей на столько частей, сколько потребуется, чтобы лучше их разрешить. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
5.	5	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой философ ввел понятие ситуации и рассматривал как «способ бытия человека в мире», а возникновение «духовной ситуация человека» связывал лишь с «пограничными ситуациями». 1) Шпенглер 2) Хайдеггер 3) Ясперс 4) Гуссерль.

		поставленных задач				
6.	6	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Диалектика – это философский подход, метод, способ теоретического мышления, имеющей в качестве своего предмета противоречия. Какие философы не разрабатывали указанный метод. 1) Гегель 2) Поппер 3) Маркс 4) Шеллинг.
7.	7	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Определите философов-рационалистов, которые решали проблему достоверности знания, фамилии авторов укажите хронологически 1) Бэкон 2) Декарт 3) Локк 4) Спиноза 5) Лейбниц
8.	8	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. Декарт положил в основу философского и научного мышления принцип очевидности, или непосредственной достоверности, тождественный требованию проверки всякого знания с помощью естественного света разума. Анализ и проверка предполагал, что: 1) На достоверное знание, истину «натолкнется скорее отдельный человек, чем целый народ» 2) Принцип субъективной достоверности, установку не на усвоение чужих мнений, а на создание собственных

		решения поставленных задач	поставленных задач			3) Требование располагать свои мысли в определенном порядке, начиная с предметов легкопознаваемых, и восходить до познания наиболее сложных 4) Необходимость вносить все данные опытов в таблицы присутствия и отсутствия признаков изучаемых явлений 5) Познавательную процедуру, при которой из сравнения наличных фактов выводится обобщающее их утверждение.
9.	9	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для решения задачи;	Прочитайте фрагмент текста Бэкона «Новый органон. Великое восстановление наук», определите содержание каждого «идола познания», приведите анализ, данную философю в книге. «Есть четыре вида идолов, которые осаждают умы людей. Для того чтобы изучать их, дадим им имена. Назовем первый вид идолами рода, второй - идолами пещеры, третий - идолами площади и четвертый - идолами театра.»
10.	10	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Понятие «валидности» знания и информации означает: 1) логический переход от истинных посылок к истинным заключениям 2) логический переход от истинных посылок к достоверным заключениям 3) несоответствие посылок и заключений 4) истинный вывод из ненадежных посылок.
11.	11	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Из приведенных ниже примеров, выберите характеризующие поведение людей: 1) забытые детские травмы 2) забытые моменты радости

		синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения		проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	3) забытая научная информация 4) забытые имена людей														
12.	12	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	Прочитайте текст и установите последовательное соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Ряд представителей критического подхода в философии разработали разные категории, способствующие пониманию принципов и форм разума и познания, социально-исторического и ценностного бытия. Установите соответствие философов и категорий, сформулированных этими авторами. <table><tr><td>Авторы теорий</td><td>Ключевые понятия</td></tr><tr><td>А) Хоркхаймер</td><td>1) способ производства</td></tr><tr><td>Б) Маркс</td><td>2) коммуникативное действие</td></tr><tr><td>В) Кант</td><td>3) критическая теория</td></tr><tr><td>Г) Хабермас</td><td>4) априорные формы</td></tr><tr><td></td><td>5) категорический императив</td></tr><tr><td></td><td>6) инструментальный разум</td></tr></table>	Авторы теорий	Ключевые понятия	А) Хоркхаймер	1) способ производства	Б) Маркс	2) коммуникативное действие	В) Кант	3) критическая теория	Г) Хабермас	4) априорные формы		5) категорический императив		6) инструментальный разум
Авторы теорий	Ключевые понятия																			
А) Хоркхаймер	1) способ производства																			
Б) Маркс	2) коммуникативное действие																			
В) Кант	3) критическая теория																			
Г) Хабермас	4) априорные формы																			
	5) категорический императив																			
	6) инструментальный разум																			
13.	13	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Если анализ является процедурой мысленного или реального разделения на части исследуемого объекта (свойства, явления, процесса), то что является противоположной процедурой? 1) Синтез 2) Вывод 3) Оценка 4) Конструирование														
14.	14	УК-1 Способен осуществлять поиск.	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию.	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского	Важным источником информации о древнегреческой философии была деятельность Андроника Родосского, который систематизировал сочинения Аристотеля и придал им														

		критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения		анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	окончательную редакцию. Как называлась центральное произведение этого «Аристотелевского свода»? 1) Метафизика 2) Политика 3) Риторика 4) Первая аналитика
15.	15	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	Установите историческую последовательность в появлении указанных философских подходов: 1) метафизический 2) механистический 3) теологический 4) структуралистский 5) формационный
16.	16	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Найдите нужное соответствие для определения содержания основных черт достоверного и непротиворечивого научного знания: А) Всеобщность Б) Необходимость В) Системность 1) выступает в форме научного закона 2) организовано в виде определенной согласованной структуры 3) повторяющееся, стабильное, универсальное в процессах и объектах 4) фиксирует их самые глубокие, сущностные, системообразующие свойства объекта
17.	17	УК-1 Способен	УК-1.2 Анализирует	Б1.О.01 Философия	Знать:	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ.

		осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения		методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	В анализе исторических ситуаций конкретных исторических эпох цивилизационный подход опирался на следующие принципы: 1) Плюрализма 2) Линейности исторического процесса 3) Универсальности перехода от традиционного общества к современному 4) Сравнительного метода в исследовании культур.						
18.	18	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	Крупный европейский философ, разработчик критического метода написал три больших произведения, начинающихся с понятия «критика». Определите их полное название, порядок выхода, предмет их исследования.						
19.	1	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;	Установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Обоснуйте выбор. Выявите соответствие названий наступательных операций советской армии с датами их проведения во время второй мировой войны, победа в которой определила современные тенденции исторического развития России. <table><tr><th>Название операций</th><th>Даты их проведения</th></tr><tr><td>А) Сталинградская стратегическая наступательная операция «Уран»</td><td>1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.</td></tr><tr><td>Б) Операция «Искра» – прорыв блокады Ленинграда</td><td>2) 12 января 1943 по 30 января 1943 г.</td></tr></table>	Название операций	Даты их проведения	А) Сталинградская стратегическая наступательная операция «Уран»	1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.	Б) Операция «Искра» – прорыв блокады Ленинграда	2) 12 января 1943 по 30 января 1943 г.
Название операций	Даты их проведения											
А) Сталинградская стратегическая наступательная операция «Уран»	1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.											
Б) Операция «Искра» – прорыв блокады Ленинграда	2) 12 января 1943 по 30 января 1943 г.											

		ресурсов и ограничений			- важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	<table><tr><td>В) Орловская стратегическая наступательная операция «Кутузов»</td><td>3) 23 июня по 29 августа 1943 г.</td></tr><tr><td>Г) Белорусская наступательная операция «Багратион»</td><td>4) 19 ноября 1942 по 2 февраля 1943 г.</td></tr><tr><td></td><td>5) 30 апреля 1945 по 9 мая 1945 г.</td></tr></table>	В) Орловская стратегическая наступательная операция «Кутузов»	3) 23 июня по 29 августа 1943 г.	Г) Белорусская наступательная операция «Багратион»	4) 19 ноября 1942 по 2 февраля 1943 г.		5) 30 апреля 1945 по 9 мая 1945 г.	
В) Орловская стратегическая наступательная операция «Кутузов»	3) 23 июня по 29 августа 1943 г.												
Г) Белорусская наступательная операция «Багратион»	4) 19 ноября 1942 по 2 февраля 1943 г.												
	5) 30 апреля 1945 по 9 мая 1945 г.												

20.	2	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные	Выявите соответствие между историческими понятиями, терминами и их определениями, которые закрепились в ходе исторического развития России. <table><tr><th>Исторические понятия, термины</th><th>Определения</th></tr><tr><td>А) Вира</td><td>1) Доля члена княжеского рода</td></tr><tr><td>Б) Полюдье</td><td>2) Штраф за совершенное преступление</td></tr><tr><td>В) Удел</td><td>3) Объезд князем с дружиной подвластных земель для сбора дани</td></tr><tr><td>Г) Вече</td><td>4) Народное собрание</td></tr><tr><td></td><td>5) способ сбора дани со славянских и финно-угорских племён князьями и их дружиной</td></tr><tr><td></td><td>6) Область, выделенная (уделённая) во владение князю</td></tr></table>	Исторические понятия, термины	Определения	А) Вира	1) Доля члена княжеского рода	Б) Полюдье	2) Штраф за совершенное преступление	В) Удел	3) Объезд князем с дружиной подвластных земель для сбора дани	Г) Вече	4) Народное собрание		5) способ сбора дани со славянских и финно-угорских племён князьями и их дружиной		6) Область, выделенная (уделённая) во владение князю
Исторические понятия, термины	Определения																			
А) Вира	1) Доля члена княжеского рода																			
Б) Полюдье	2) Штраф за совершенное преступление																			
В) Удел	3) Объезд князем с дружиной подвластных земель для сбора дани																			
Г) Вече	4) Народное собрание																			
	5) способ сбора дани со славянских и финно-угорских племён князьями и их дружиной																			
	6) Область, выделенная (уделённая) во владение князю																			

					способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России													
21.	3	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы,	Прочитайте текст и установите соответствие. Выявите соответствие между вспомогательными историческими дисциплинами и присущими каждой дисциплине методами изучения исторического развития общества. <table><tr><td>Вспомогательные исторические дисциплины</td><td>Методы изучения исторического развития общества, присущие каждой дисциплине</td></tr><tr><td>А) Генеалогия</td><td>1) Историческая дисциплина, занимающаяся изучением гербов, а также традиций и практики их использования.</td></tr><tr><td>Б) Геральдика</td><td>2) Наука изучающая системы летосчисления и календари разных народов и государств, помогающая устанавливать даты исторических событий.</td></tr><tr><td>В) Хронология</td><td>3) Историческая дисциплина, изучающая историю монетной чеканки и монетного обращения.</td></tr><tr><td>Г) Нумизматика</td><td>4) Наука изучающая сведения о происхождении, преемстве и родстве семей.</td></tr><tr><td>Д) Сфрагистика</td><td>5) Историческая дисциплина изучающая печати (матрицы) и их оттиски на различных материалах.</td></tr></table>	Вспомогательные исторические дисциплины	Методы изучения исторического развития общества, присущие каждой дисциплине	А) Генеалогия	1) Историческая дисциплина, занимающаяся изучением гербов, а также традиций и практики их использования.	Б) Геральдика	2) Наука изучающая системы летосчисления и календари разных народов и государств, помогающая устанавливать даты исторических событий.	В) Хронология	3) Историческая дисциплина, изучающая историю монетной чеканки и монетного обращения.	Г) Нумизматика	4) Наука изучающая сведения о происхождении, преемстве и родстве семей.	Д) Сфрагистика	5) Историческая дисциплина изучающая печати (матрицы) и их оттиски на различных материалах.
Вспомогательные исторические дисциплины	Методы изучения исторического развития общества, присущие каждой дисциплине																	
А) Генеалогия	1) Историческая дисциплина, занимающаяся изучением гербов, а также традиций и практики их использования.																	
Б) Геральдика	2) Наука изучающая системы летосчисления и календари разных народов и государств, помогающая устанавливать даты исторических событий.																	
В) Хронология	3) Историческая дисциплина, изучающая историю монетной чеканки и монетного обращения.																	
Г) Нумизматика	4) Наука изучающая сведения о происхождении, преемстве и родстве семей.																	
Д) Сфрагистика	5) Историческая дисциплина изучающая печати (матрицы) и их оттиски на различных материалах.																	

					сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России									
22.	4	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;	Установите соответствие между основными событиями российской истории и участниками этих событий: к каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца <table><tr><th>События</th><th>Участники</th></tr><tr><td>А) учреждение ВЧК по борьбе с контрреволюцией и саботажем</td><td>1) царь Фёдор Алексеевич</td></tr><tr><td>Б) перевод всех основных прямых налогов на подворный принцип обложения</td><td>2) царь Борис Годунов</td></tr><tr><td>В) провозглашение России империей</td><td>3) К. К. Рокоссовский</td></tr></table>	События	Участники	А) учреждение ВЧК по борьбе с контрреволюцией и саботажем	1) царь Фёдор Алексеевич	Б) перевод всех основных прямых налогов на подворный принцип обложения	2) царь Борис Годунов	В) провозглашение России империей	3) К. К. Рокоссовский
События	Участники													
А) учреждение ВЧК по борьбе с контрреволюцией и саботажем	1) царь Фёдор Алексеевич													
Б) перевод всех основных прямых налогов на подворный принцип обложения	2) царь Борис Годунов													
В) провозглашение России империей	3) К. К. Рокоссовский													

		имеющихся ресурсов и ограничений			- важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	<table><tr><td>Г) завершение стратегической военной операции "Кольцо"</td><td>4) Петр I</td></tr><tr><td>Д) учреждение патриаршества в России</td><td>5) Ф. Э. Дзержинский</td></tr></table>	Г) завершение стратегической военной операции "Кольцо"	4) Петр I	Д) учреждение патриаршества в России	5) Ф. Э. Дзержинский	
Г) завершение стратегической военной операции "Кольцо"	4) Петр I										
Д) учреждение патриаршества в России	5) Ф. Э. Дзержинский										

23.	5	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные	Расположите в хронологической последовательности основные факты и события российской истории. Первое упоминание Москвы в летописях; Объединение Киева и Новгорода под властью князя Олега; Крещение Руси князем Владимиром Святославичем; 4) Гибель князя Игоря Рюриковича. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
24.	6	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы,	Укажите верную хронологическую последовательность событий специальной военной операции (СВО), повлиявших на современное развитие России. 1) Обращение президента России В.В. Путина о начале СВО. 2) Освобождение г. Мариуполь. 3) Признание независимости Донецкой и Луганской народных республик. 4) Освобождение г. Бахмут. 5) Вхождение Донецкой и Луганской народных республик в состав Российской Федерации. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо.

					сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
25.	7	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;	Расположите в правильной последовательности события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России. 1) начало строительства стен и башен Московского Кремля из красного кирпича 2) возвращение Афанасия Никитина на родину 3) создание фресок Ферапонтова монастыря 4) окончание строительства Успенского собора в Московском кремле. 5) венчание Ивана Грозного на царство

		имеющихся ресурсов и ограничений			- важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	

26.	8	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшие я в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные	Установите соответствие между государственными деятелями и должностями, которые они занимали в ходе событий прошлого, воздействовавших на современное развитие России. <table><tr><th>Государственный деятель</th><th>Должность</th></tr><tr><td>А) Г. В. Чичерин</td><td>1) Председатель Реввоенсовета Республики</td></tr><tr><td>Б) М. М. Литвинов</td><td>2) Фактический руководитель советской делегации на Генуэзской конференции</td></tr><tr><td>В) В. М. Молотов</td><td>3) Председатель ВЦИК</td></tr><tr><td>Г) Л. Д. Троцкий</td><td>4) Нарком иностранных дел, при котором СССР стал членом Лиги Наций</td></tr><tr><td>Д) М. И. Калинин</td><td>5) Нарком иностранных дел, подписавший советско-германский договор о ненападении</td></tr></table>	Государственный деятель	Должность	А) Г. В. Чичерин	1) Председатель Реввоенсовета Республики	Б) М. М. Литвинов	2) Фактический руководитель советской делегации на Генуэзской конференции	В) В. М. Молотов	3) Председатель ВЦИК	Г) Л. Д. Троцкий	4) Нарком иностранных дел, при котором СССР стал членом Лиги Наций	Д) М. И. Калинин	5) Нарком иностранных дел, подписавший советско-германский договор о ненападении
Государственный деятель	Должность																	
А) Г. В. Чичерин	1) Председатель Реввоенсовета Республики																	
Б) М. М. Литвинов	2) Фактический руководитель советской делегации на Генуэзской конференции																	
В) В. М. Молотов	3) Председатель ВЦИК																	
Г) Л. Д. Троцкий	4) Нарком иностранных дел, при котором СССР стал членом Лиги Наций																	
Д) М. И. Калинин	5) Нарком иностранных дел, подписавший советско-германский договор о ненападении																	

					способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
27.	9	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Проанализируйте исторические термины, связанные с основными фактами и событиями российской истории. Все они, за исключением одного относятся к явлениям VIII-XIIв., укажите тот, который не относится к указанному периоду. 1) рядовичи; 2) волхвы; 3) полюдые; 4) пожилое

					сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
28.	10	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая теория образования государственности на Руси была создана немецкими историками XVIII в., которые опирались на свою национальную ценностную систему. 1) норманнская 2) антинорманнская 3) «официальной народности» 4) теория социализма

		имеющихся ресурсов и ограничений			- важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	

29.	11	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В каком году начался Нюрнбергский процесс, который осудил геноцид против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны. 1)1949 г. 2)1945 г. 3)1968 г. 4)1991 г.

					способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
30.	12	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Назовите дату события, которое сформировало современные тенденции исторического развития России. В СССР первая атомная бомба была испытана в ... 1) 1947 г. 2) 1949 г. 3) 1953 г. 4) 1945 г.

					сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
31.	13	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, достоверно и непротиворечиво обоснуйте ответ. Какие перечисленные идеологические системы возникшие в ходе исторического развития общества относятся к социалистическим? Консерватизм. Марксизм. Либерализм Анархо-синдикализм Национализм. 6) Пацифизм

					- важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	

32.	14	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Выберите из списка три события, относящиеся к правлению Ивана IV (1533-1584 гг.), которые надолго определили тенденции исторического развития России. 1) Присоединение Крыма к России. 2) Создание стрелецкого войска. 3) «Стояние на реке Угре». 4) Присоединение Казанского ханства к России. 5) Созыв Земского собора. 6) Учреждение патриаршества в России

					способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
33.	16	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы,	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Проанализируйте специфику исследований основных фактов и событий российской и мировой истории. Выберите те дисциплины, которые при изучении исторического развития общества не опираются на письменные источники. 1) Палеография. 2) Археология. 3) Антропология. 4) Археография. 5) Эпиграфика. 6) Хронология.

					сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
34.	16	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;	Проанализируйте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Новая экономическая политика (НЭП), повлиявшая на современные тенденции исторического развития России, предусматривала: 1) создание концессий 2) национализацию промышленных предприятий 3) введение всеобщей трудовой повинности 4) введение уравнительной оплаты труда 5) введение продналога

					- важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	

35.	17	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные	Прочитайте текст о событиях, сформировавших современные тенденции исторического развития России, найдите ошибочное утверждение. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно. 24 февраля вооруженные силы Российской Федерации начала специальную военную операцию, определившую современные тенденции исторического развития России, для защиты от геноцида населения Донбасса. Признаками геноцида являются: 1) убийства членов национальной группы; 2) причинение серьезных телесных повреждений или умственного расстройства членам национальной группы; 3) насильственная передача детей из одной национальной группы в другую; 4) переселение членов национальной группы с мест их проживания; 5) преднамеренное создание жизненных условий, рассчитанных на полное или частичное физическое уничтожение национальной группы.

					способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	
36.	18	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории; - события и процессы,	Прочитайте текст об основных фактах и событиях российской и мировой истории, найдите ошибочное утверждение. Сформулируйте правильное. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно, а ваше правильное. 16 апреля 1945 г. советская армия начала Берлинскую наступательную операцию, завершившую Великую Отечественную войну и на многие годы определившую современные тенденции исторического развития России. Войска 1-го Белорусского фронта внезапно ранним утром прорвали линию обороны немецких войск и вышли на оперативный простор.

					сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России											
37.	1 А 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между элементами коммуникативного взаимодействия. <table><tr><td>Фраза</td><td>Синоним</td></tr><tr><td>А) to sort out</td><td>1)to develop</td></tr><tr><td>Б) to work sth up</td><td>2) to arrange</td></tr><tr><td></td><td>3) to improve</td></tr><tr><td></td><td>4) to get</td></tr></table>	Фраза	Синоним	А) to sort out	1)to develop	Б) to work sth up	2) to arrange		3) to improve		4) to get
Фраза	Синоним															
А) to sort out	1)to develop															
Б) to work sth up	2) to arrange															
	3) to improve															
	4) to get															

					монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)											
38.	2 А 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте следующие времена с предложениями на английском языке. <table><tr><td>Времена</td><td>Предложения</td></tr><tr><td>A) Present Simple(Active Voice)</td><td>1) Finance is used by a wide variety of organizations.</td></tr><tr><td>Б) Present Simple(Passive Voice)</td><td>2) Personal finance decisions involve savings accounts.</td></tr><tr><td></td><td>3) Finance is the art and science of managing money.</td></tr><tr><td></td><td>4) Country, state, county, city or municipality finance is called public finance.</td></tr></table>	Времена	Предложения	A) Present Simple(Active Voice)	1) Finance is used by a wide variety of organizations.	Б) Present Simple(Passive Voice)	2) Personal finance decisions involve savings accounts.		3) Finance is the art and science of managing money.		4) Country, state, county, city or municipality finance is called public finance.
Времена	Предложения															
A) Present Simple(Active Voice)	1) Finance is used by a wide variety of organizations.															
Б) Present Simple(Passive Voice)	2) Personal finance decisions involve savings accounts.															
	3) Finance is the art and science of managing money.															
	4) Country, state, county, city or municipality finance is called public finance.															
39.	3 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические	Укажите верную последовательность элементов, чтобы получить утвердительное предложение на английском языке. 1).like 2).a more detailed 3).I'd 4;.report Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо										

					высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	
40.	4 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	Укажите верную последовательность элементов, чтобы получить утвердительное предложение на английском языке. 1). to make 2) a decision 3). has 4).Hector Grant Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
41.	5 В 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте (в качестве обоснования переведите предложение на русский язык). Для обоснования выбора переведите полученное предложение на русский язык. If the company makes 10% more than last year, we shall all get a _____ at the end of the year. 1) income 2). salary 3). earn 4). bonus

		иностранном(ых) языке(ах)			Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	
42.	6 В 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте (в качестве обоснования переведите предложение на русский язык). Для обоснования выбора переведите полученное предложение на русский язык. The person who purchases shares of stock is known as _____. 1. a stockholder 2. a financier 3. a bondholder 4. governor

43.	7 Г 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В качестве обоснования переведите полученные высказывания. Henry Mintzberg, a Canadian professor of management, has made significant contributions to our understanding of managerial work and the role of the manager. He has identified different roles in a manager's job and placed them in three categories. What three categories of management roles did Henry Mintzberg Classify in: 1). Interpersonal 2). Identifying customers' needs 3). Information 4). Decision
44.	8 Г 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн й язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В качестве обоснования переведите полученные высказывания. There are several ways of protecting ideas, inventions and intellectual property: 1).Patents 2).Grants 3).-Copyrights 4).Trademarks

					разделам дисциплины)											
45.	9 Д 10мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Внимательно прочитайте отрывок текста и составьте небольшой рассказ о желании Коммерческого Директора отправиться в дорогостоящую командировку, чтобы открыть новые рынки сбыта. Peter: Good morning, John. Where were you yesterday afternoon? I tried to contact you all over the place. John Martin : I went out for a long drive to cool my temper a bit. Peter Wiles : Oh? What happened? John: You know H.G. decided not to let me go to Abraca. Peter: Oh no! I thought he'd be bound to agree. I'd have said that particular market was wide open. John: That's what I think. Anyway, I just suddenly got fed up with H.G.'s old-fashioned outlook and I resigned. Peter: Did he accept your resignation? John: I didn't give him much chance. I was so angry I just walked out of his office. Secretary: Excuse me, Mr. Martin, this letter has just come for you from Mr. Grant's office. Peter: What is it, John? John: Good Lord! It's a reservation for a first-class return flight to Abraca!										
46.	10 А 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между элементами коммуникативного взаимодействия. <table><tr><td>Тип вопроса</td><td>Варианты</td></tr><tr><td>А) General Question</td><td>1) What goods does the firm specialize in?</td></tr><tr><td>Б) Special Question</td><td>2) Why does John Martin decide to leave the firm? What does he feel strongly about?</td></tr><tr><td></td><td>3) Does Hector Grant prefer home market to foreign business?</td></tr><tr><td></td><td>4) Is Hector Grant as optimistic about export as John Martin?</td></tr></table>	Тип вопроса	Варианты	А) General Question	1) What goods does the firm specialize in?	Б) Special Question	2) Why does John Martin decide to leave the firm? What does he feel strongly about?		3) Does Hector Grant prefer home market to foreign business?		4) Is Hector Grant as optimistic about export as John Martin?
Тип вопроса	Варианты															
А) General Question	1) What goods does the firm specialize in?															
Б) Special Question	2) Why does John Martin decide to leave the firm? What does he feel strongly about?															
	3) Does Hector Grant prefer home market to foreign business?															
	4) Is Hector Grant as optimistic about export as John Martin?															

					сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);											
47.	11 А 5мин	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между элементами коммуникативного взаимодействия. <table><tr><td>Фраза</td><td>Синоним</td></tr><tr><td>А) to be sure</td><td>1) to be sick of</td></tr><tr><td>Б) to be fed up</td><td>2) to do feel strongly</td></tr><tr><td></td><td>3) to be bored</td></tr><tr><td></td><td>4) to make no doubt</td></tr></table>	Фраза	Синоним	А) to be sure	1) to be sick of	Б) to be fed up	2) to do feel strongly		3) to be bored		4) to make no doubt
Фраза	Синоним															
А) to be sure	1) to be sick of															
Б) to be fed up	2) to do feel strongly															
	3) to be bored															
	4) to make no doubt															
48.	12 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические	Укажите верную последовательность элементов, чтобы получить вопросительное предложение на английском языке. 1) letter of credit 2) sent to 3) is 4) Whom Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо										

					высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины); -	
49.	13 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Укажите верную последовательность частей описательной аннотации для обработки печатной информации на иностранном языке и при оформлении записок к дипломным проектам. 1).Methods/Procedures 2).Abstract/ Summary 3).Results / Conclusions 4).Introduction Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
50.	14 В 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте (в качестве обоснования переведите предложение на русский язык). The main elements of well-developed financial systems are----- . 1).profit-seeking and non- profit organizations 2).financial markets, institutions and financial management 3).personal, public and corporate finance 4).current liabilities

		Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	иностранном(ых) языке(ах)		разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	
51.	15 В 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте Для обоснования выбора переведите полученное предложение на русский язык. The capital of a business consists of _____. 1)the funds used to start and run the business 2).borrowed money 3).only the personal savings of the owner 4).working capital
52.	16 Г 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите те роли, которые относятся к Межличностной категории.

		коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)		также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Interpersonal roles: 1).Figurehead 2).Leader, 3).Liaiser 4).Negotiator
53.	17 Г 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите те предложения, где сказуемое выражено глаголом в СТРАДАТЕЛЬНОМ (ПАССИВНОМ) залоге. В качестве обоснования выпишите сказуемые в пассивном залоге и переведите выбранные предложения на русский язык. 1).You will never be disappointed by your loyal employees. 2). Sally Langley, has just telephoned to say that she is ill and cannot come into the office today. 3).Thirty desks have failed to arrive in Holland, 4).Thousands of dollars are spent on coffee in America every day/

54.	18 Д 10 мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственн ом языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессиональн ого взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранн ый язык	Знать: Профессиональну ю лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональны е темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Составьте небольшой рассказ про частную компанию, Harper & Grant Ltd. используя данные из таблицы. <table><tr><td>A private company</td><td>Harper & Grant Ltd.</td></tr><tr><td>Started</td><td>Hector Grant's father and Ambrose Harper.</td></tr><tr><td>Products</td><td>Furniture and office equipment</td></tr><tr><td>Staff</td><td>more than fifty members</td></tr><tr><td>The authorised capital</td><td>£5,00</td></tr><tr><td>Plans</td><td></td></tr></table>	A private company	Harper & Grant Ltd.	Started	Hector Grant's father and Ambrose Harper.	Products	Furniture and office equipment	Staff	more than fifty members	The authorised capital	£5,00	Plans	
A private company	Harper & Grant Ltd.																	
Started	Hector Grant's father and Ambrose Harper.																	
Products	Furniture and office equipment																	
Staff	more than fifty members																	
The authorised capital	£5,00																	
Plans																		
55.	1. 3 мин А.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессионал ьной деятельности безопасные условия жизнедеятель ности для сохранения природной среды,	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.О.04 Безопасност ь жизнедеятел ьности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Обучающийся умеет: оценивать	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Одним из факторов вредного влияния среды обитания, способным причинить вред жизни и здоровью человека, является недостаточная освещенность. Для улучшения освещенности на практике применяют различные виды и системы освещения. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><td>Виды (системы) освещения</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) общее</td><td>1) освещение только рабочих поверхностей</td></tr><tr><td>Б) местное</td><td>2) равномерное освещение всего помещения и создания общей видимости</td></tr></table>	Виды (системы) освещения	Характеристика	А) общее	1) освещение только рабочих поверхностей	Б) местное	2) равномерное освещение всего помещения и создания общей видимости						
Виды (системы) освещения	Характеристика																	
А) общее	1) освещение только рабочих поверхностей																	
Б) местное	2) равномерное освещение всего помещения и создания общей видимости																	

		обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	<table><tr><td>В) комбинированное</td><td>3) освещение состоит из общего и местного</td></tr><tr><td>Г) совмещенное</td><td>4) одновременное сочетание естественного и искусственного освещения</td></tr></table>	В) комбинированное	3) освещение состоит из общего и местного	Г) совмещенное	4) одновременное сочетание естественного и искусственного освещения					
В) комбинированное	3) освещение состоит из общего и местного														
Г) совмещенное	4) одновременное сочетание естественного и искусственного освещения														
56.	2. 3 мин А.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Обучающийся умеет: оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Неблагоприятные социальные явления и процессы, возникающие между людьми в обществе являются факторами вредного влияния элементов среды и представляют угрозу для жизни и здоровья людей, их имущества, прав и законных интересов. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><td>Социальное явление</td><td>Определение</td></tr><tr><td>А) шантаж</td><td>1) преступление, заключающееся в угрозе разоблачения, разглашения позорящих сведений с целью добиться каких-либо выгод</td></tr><tr><td>Б) заложничество</td><td>2) преступление, заключающееся в нападении с целью завладения государственным, общественным или личным имуществом, соединенном с насилием или угрозой насилия, опасном для жизни и здоровья лица, подвергшегося нападению</td></tr><tr><td>В) разбой</td><td>3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и женщины) одними лицами с целью заставить выполнить определенные требования другими лицами</td></tr></table>	Социальное явление	Определение	А) шантаж	1) преступление, заключающееся в угрозе разоблачения, разглашения позорящих сведений с целью добиться каких-либо выгод	Б) заложничество	2) преступление, заключающееся в нападении с целью завладения государственным, общественным или личным имуществом, соединенном с насилием или угрозой насилия, опасном для жизни и здоровья лица, подвергшегося нападению	В) разбой	3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и женщины) одними лицами с целью заставить выполнить определенные требования другими лицами	
Социальное явление	Определение														
А) шантаж	1) преступление, заключающееся в угрозе разоблачения, разглашения позорящих сведений с целью добиться каких-либо выгод														
Б) заложничество	2) преступление, заключающееся в нападении с целью завладения государственным, общественным или личным имуществом, соединенном с насилием или угрозой насилия, опасном для жизни и здоровья лица, подвергшегося нападению														
В) разбой	3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и женщины) одними лицами с целью заставить выполнить определенные требования другими лицами														

					природных и социальных явлений)	Г) алкоголизм	4) хроническое заболевание, обусловленное систематическим употреблением спиртных напитков	
57.	3. 3 мин Б.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Обучающийся умеет: оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность оценки пожарного риска зданий и сооружений: 1) вычисление пожарного риска 2) оценку последствий воздействия опасных факторов пожара на людей для различных сценариев его развития 3) построение полей опасных факторов пожара для различных сценариев его развития 4) определение частоты реализации пожароопасных аварийных ситуаций на объекте 5) анализ пожарной опасности объекта		
58.	4. 3 мин Б.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов,	Укажите верную хронологическую последовательность крупнейших террористических актов в Российской Федерации: Теракт (взрывное устройство) на станциях метро «Лубянка» и «Парк культуры» в Москве Теракт (захват заложников) в здании Театрального центра на Дубровке (мюзикл «Норд-Ост») Теракт в «Крокус Сити Холле» Теракт (захват заложников) в Буденновске Теракт (захват заложников) в Бесланской школе №1		

		деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Обучающийся умеет: оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
59.	5. 3 мин В.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Обучающийся умеет: оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Пространство, в котором постоянно существуют или периодически возникают опасности технического, технологического, природного и социального характера - это: 1) биосфера 2) гомосфера 3) техносфера 4) ноксосфера

		том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
60.	6. 10 мин. Д	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Обучающийся умеет: оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Оцените и проанализируйте индивидуальный риск погибнуть в дорожно-транспортном происшествии (событие, возникшее в процессе движения по дороге транспортного средства и с его участием, при котором погибли или ранены люди, повреждены транспортные средства, сооружения, либо причинён иной материальный ущерб) в Российской Федерации, если известно, что в 2024 году в ДТП погибло 12748 человек при населении 146 150 789 человек. Сравните с допустимым риском и сделайте вывод.

61.	7. 3 мин. А	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Каждый объект защиты должен быть обеспечен первичными средствами пожаротушения (огнетушителями), тип которых устанавливают исходя из физико-химических и пожароопасных свойств обращающихся на объекте горючих материалов. Соотнесите типы огнетушителей с представленными изображениями. <table><tr><th>Тип огнетушителя</th><th>Изображения</th></tr><tr><td>А) углекислотный</td><td> 1) </td></tr><tr><td>Б) воздушно-пенный</td><td> 2) </td></tr><tr><td>В) порошковый</td><td> 3) </td></tr><tr><td>Г) водяной</td><td> 4) </td></tr></table>	Тип огнетушителя	Изображения	А) углекислотный	1)	Б) воздушно-пенный	2)	В) порошковый	3)	Г) водяной	4)
Тип огнетушителя	Изображения															
А) углекислотный	1)															
Б) воздушно-пенный	2)															
В) порошковый	3)															
Г) водяной	4)															

					для поддержания безопасных условий жизнедеятельности											
62.	8. 3 мин. А	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций организовывать мероприятия по устранению последствий военных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) При возникновении военных конфликтов возможно применение боевых отравляющих веществ. Соотнесите боевое отравляющее вещество с характерной для этого вещества особенностью поражающего действия на человека. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><td>Боевое отравляющее вещество</td><td>Характер поражающего действия на человека</td></tr><tr><td>А) Зарин</td><td>1) Кожнонарывное</td></tr><tr><td>Б) Иприт</td><td>2) Удушающее</td></tr><tr><td>В) Хлорциан</td><td>3) Нервно-паралитическое</td></tr><tr><td>Г) Фосген</td><td>4) Общеядовитое</td></tr></table>	Боевое отравляющее вещество	Характер поражающего действия на человека	А) Зарин	1) Кожнонарывное	Б) Иприт	2) Удушающее	В) Хлорциан	3) Нервно-паралитическое	Г) Фосген	4) Общеядовитое
Боевое отравляющее вещество	Характер поражающего действия на человека															
А) Зарин	1) Кожнонарывное															
Б) Иприт	2) Удушающее															
В) Хлорциан	3) Нервно-паралитическое															
Г) Фосген	4) Общеядовитое															

					конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	
63.	9. 3 мин. Б	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций	Расположите в правильной последовательности мероприятия по оказанию первой помощи в соответствии с алгоритмом действий при оказании первой помощи пострадавшему при чрезвычайной ситуации (утоплении): 1) перемещение пострадавшего в безопасное место 2) определение факторов, представляющих непосредственную угрозу для собственной жизни и здоровья 3) извлечение пострадавшего из воды 4) определение наличия признаков жизни у пострадавшего 5) проведение сердечно-легочной реанимации Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	
64.	10. 3 мин. В	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В каком режиме функционирует Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций при получении сообщения о возникновении чрезвычайной ситуации: 1) постоянной готовности 2) повседневной деятельности 3) чрезвычайной ситуации 4) повышенной готовности

					факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	
65.	11. 5 мин. Г	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие права имеет каждый гражданин Российской Федерации при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов? 1) изучать основные способы защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций 2) на возмещение ущерба, причиненного их здоровью и имуществу 3) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций 4) на защиту жизни, здоровья и личного имущества 5) на получение бесплатной юридической помощи

		и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций; организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	
66.	12. 10 мин. Д.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий	Дайте ответ на вопрос. Одним из способов обеспечения защиты населения при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов является укрытие в защитных сооружениях. Площадь помещения для укрываемых защитного сооружения составляет 100 м², высота помещения для укрываемых 3,1 м. Определите сколько человек может укрыться в данном защитном сооружении?

		развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций; организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности					
67.	13. 3 мин. А.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Одним из профилактических мероприятий по организации безопасных условий труда на предприятии является обучение работников по охране труда, в том числе и в виде инструктажей. Определите какие инструктажи по ОТ проводятся и в каких случаях. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><td>Вид инструктажа</td><td>В каких случаях требуется</td></tr><tr><td>А) Вводный</td><td>1) При выполнении разовых работ, не связанных с основной профессиональной деятельностью</td></tr></table>	Вид инструктажа	В каких случаях требуется	А) Вводный	1) При выполнении разовых работ, не связанных с основной профессиональной деятельностью
Вид инструктажа	В каких случаях требуется									
А) Вводный	1) При выполнении разовых работ, не связанных с основной профессиональной деятельностью									

		сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			рамках учебных ситуаций	<table><tr><td>Б) Первичный</td><td>2) С определенной периодичностью на рабочем месте</td></tr><tr><td>В) Повторный</td><td>3) На рабочем месте перед началом самостоятельной работы</td></tr><tr><td>Г) Внеплановый</td><td>4) При приеме на работу</td></tr><tr><td>Д) Целевой</td><td>5) При нарушении требований охраны труда</td></tr></table>	Б) Первичный	2) С определенной периодичностью на рабочем месте	В) Повторный	3) На рабочем месте перед началом самостоятельной работы	Г) Внеплановый	4) При приеме на работу	Д) Целевой	5) При нарушении требований охраны труда
Б) Первичный	2) С определенной периодичностью на рабочем месте													
В) Повторный	3) На рабочем месте перед началом самостоятельной работы													
Г) Внеплановый	4) При приеме на работу													
Д) Целевой	5) При нарушении требований охраны труда													
68.	14. 3 мин. Б.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	В целях разработки и организации мероприятий по управлению профессиональными рисками на предприятиях, процедура разработки и реализации указанных мер для оценки профессиональных рисков осуществляется поэтапно. Расположите в правильной последовательности этапы управления профессиональными рисками. 1) Оценка рисков от выявленных опасностей и расчет уровней профессиональных рисков 2) Формирование рабочей группы, перечня рабочих мест, сбор и анализ информации о состоянии охраны и условий труда 3) Формирование перечня (реестра) опасностей, выявление опасностей и рисков (оценка вероятности и степени тяжести возможных последствий) 4) Повторная оценка уровня профессиональных рисков после реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками 5) Разработка мероприятий по устранению опасностей, а также мер по защите от воздействия опасностей, имеющих на рабочих местах и снижению уровней профессиональных рисков Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо								

69.	15. 3 мин. В.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В целях установления опасностей, воздействующих на работников в процессе трудовой деятельности, а также источников этих опасностей и организации безопасных условий труда, на предприятиях проводят работы по распознаванию и идентификации опасностей. К опасностям, связанным с профессиональной деятельностью работника относится: 1) Наличие скользких полов, лестниц, перепадов высот по пути движения 2) Выполнение работы на высоте 3) Тяжелые природные физико-географические и климатические условия 4) Недостаточная для выполнения работы профессиональная подготовка
70.	16. 5 мин. Г	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Одним из вредных производственных факторов, способным причинить вред жизни и здоровью работника, является вибрация при работе технических средств. Какие методы борьбы с вибрациями машин и оборудования для организации безопасных условий труда применяются на практике? 1) Вибродемпфирование 2) Динамическое виброгашение 3) Вибровращение 4) Виброизоляция

		природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			рамках учебных ситуаций	
71.	17. 10 мин. Д.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	Дайте ответ на вопрос. В ходе проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте работника на предприятии по производству поликарбонатов была определена среднесменная концентрация фенола 3 мг/м³. Фенол является высокоопасным веществом (класс опасности 2). ПДКс.с. фенола = 0,3 мг/м³. Определите класс условий труда на рабочем месте по данному химическому фактору. Предложите мероприятия по улучшению условий труда на рабочем месте.

72.	18. 5 мин. Г.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Опасные и вредные производственные факторы по характеру взаимного действия на организм человека подразделяют на: 1) независимо действующие 2) эргономические 3) суммарно действующие 4) синергетически действующие 5) антагонистически действующие						
73.	1. А. 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Установите соответствие между видами, разновидностями физической культуры и их функциональным назначением: <table><tr><td>Виды, разновидности физической культуры</td><td>Функциональное назначение</td></tr><tr><td>А) Профессионально-прикладная физическая культура</td><td>1. Обеспечивает возможности трудится и вести активный образ жизни лицам с отклонениями в состоянии здоровья</td></tr><tr><td>Б) Лечебная физическая культура</td><td>2. Обеспечивает развитие резервных возможностей организма,</td></tr></table>	Виды, разновидности физической культуры	Функциональное назначение	А) Профессионально-прикладная физическая культура	1. Обеспечивает возможности трудится и вести активный образ жизни лицам с отклонениями в состоянии здоровья	Б) Лечебная физическая культура	2. Обеспечивает развитие резервных возможностей организма,
Виды, разновидности физической культуры	Функциональное назначение											
А) Профессионально-прикладная физическая культура	1. Обеспечивает возможности трудится и вести активный образ жизни лицам с отклонениями в состоянии здоровья											
Б) Лечебная физическая культура	2. Обеспечивает развитие резервных возможностей организма,											

					трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	<table><tr><td></td><td>а также их проявление в соревновательной деятельности</td></tr><tr><td>В) Спорт</td><td>3. Обеспечивает специальную физическую подготовку к профессиональной деятельности</td></tr><tr><td>Г) Адаптивная физическая культура</td><td>4. Обеспечивает сохранение и восстановление здоровья</td></tr></table>		а также их проявление в соревновательной деятельности	В) Спорт	3. Обеспечивает специальную физическую подготовку к профессиональной деятельности	Г) Адаптивная физическая культура	4. Обеспечивает сохранение и восстановление здоровья			
	а также их проявление в соревновательной деятельности														
В) Спорт	3. Обеспечивает специальную физическую подготовку к профессиональной деятельности														
Г) Адаптивная физическая культура	4. Обеспечивает сохранение и восстановление здоровья														
74.	2. А. 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Установите соответствие стадий стресса с реакцией организма: <table><tr><td>Стадии стресса</td><td>Реакция организма</td></tr><tr><td>А) Стадия мобилизации</td><td>1. Энергия, необходимая для адаптации истощается, общая сопротивляемость организма резко падает</td></tr><tr><td>Б) Стадия адаптации</td><td>2. Продолжается функционирование защитных систем организма, исчезают психологические проявления тревоги, агрессии</td></tr><tr><td>В) Стадия истощения</td><td>3. Сбалансированный расход резервов организма</td></tr></table>	Стадии стресса	Реакция организма	А) Стадия мобилизации	1. Энергия, необходимая для адаптации истощается, общая сопротивляемость организма резко падает	Б) Стадия адаптации	2. Продолжается функционирование защитных систем организма, исчезают психологические проявления тревоги, агрессии	В) Стадия истощения	3. Сбалансированный расход резервов организма	
Стадии стресса	Реакция организма														
А) Стадия мобилизации	1. Энергия, необходимая для адаптации истощается, общая сопротивляемость организма резко падает														
Б) Стадия адаптации	2. Продолжается функционирование защитных систем организма, исчезают психологические проявления тревоги, агрессии														
В) Стадия истощения	3. Сбалансированный расход резервов организма														
75.	3. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания,	Укажите верную последовательность. Расположите в правильной последовательности упражнения, рекомендованные для выполнения базового комплекса утренней гигиенической гимнастики: упражнения для мышц туловища; прыжки или бег; упражнения для мышц ног;									

		ости для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	особенностей организма		здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	упражнения для мышц рук и плечевого пояса; дыхательные упражнения. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
76.	4. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика	Укажите верную последовательность Установите последовательность решения задач в обучении техники физических упражнений: закрепление совершенствование ознакомление разучивание

					функциональных состояний и др.).	
77.	5. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какое из средств физической культуры при поддержании здорового образа жизни способствует профилактике негативных последствий охлаждения организма или действия высоких температур: 1) организация сна; 2) режим питания; 3) организация двигательной активности; 4) гигиенические основы закаливания
78.	6. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Биологический уровень здоровья отражает: активность человека в обществе, стремление к поиску новых, более эффективных форм организации труда; состояние всех функциональных систем организма, гармонию физиологических процессов, высокую степень адаптации; убежденность человека в своем здоровье, личностной установкой «быть здоровым» и ее практической реализацией.

					полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	
79.	7. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Обоснование профессионально-прикладной физической подготовки связано с изучением факторов и условий профессиональной деятельности, к которым относятся: 1) характер основных рабочих движений; 2) особенности телосложения; 3) особые внешние условия деятельности; 4) предрасположенность к определенному виду деятельности.
80.	8. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В какие дни наблюдается наиболее высокий уровень работоспособности в течение недели? 1) понедельник 2) вторник 3) среда 4) четверг

		обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	особенностей организма		жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	5) пятница 6) суббота 7) воскресенье
81.	9. Д 10 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. По данным официальной статистики в последние десятилетия происходит неуклонное снижение уровня здоровья учащейся молодежи: увеличение хронических заболеваний, сокращение числа здоровых выпускников по окончании школ и вузов. Среди основных причин, обуславливающих возникновение данной ситуации, указываются: малоподвижный образ жизни, системное повышение нагрузок на интеллектуальную, нервно-эмоциональную сферу обучающихся, неправильное планирование бюджета времени (учебное время, самоподготовка, сон, активный отдых); наличие в досуговых практиках молодежи вредных привычек (употребление алкоголя, табака и др.), несбалансированное питание, неблагоприятная экологическая ситуация, не сформированность устойчивой мотивации на поддержание здорового образа и стиля жизни. Перечислите комплекс мер, которые будут способствовать укреплению здоровья.

82.	10. А. 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Соотнесите показатели физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности с их основными характеристиками. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><th>Показатель</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Физическое развитие</td><td>1) Уровень развития функциональных возможностей различных систем организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, мышечной) и развития основных физических качеств (силы, выносливости, быстроты, ловкости, гибкости)</td></tr><tr><td>Б) Физическая подготовленность</td><td>2) Уровень развития физических, психических качеств человека, функциональной устойчивости организма, прикладных двигательных умений и навыков в соответствии с требованиями конкретной профессиональной деятельности,</td></tr><tr><td>В) Профессионально-прикладная физическая подготовленность</td><td>3) Процесс развития совокупности морфологических и функциональных свойств организма</td></tr></table>	Показатель	Характеристика	А) Физическое развитие	1) Уровень развития функциональных возможностей различных систем организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, мышечной) и развития основных физических качеств (силы, выносливости, быстроты, ловкости, гибкости)	Б) Физическая подготовленность	2) Уровень развития физических, психических качеств человека, функциональной устойчивости организма, прикладных двигательных умений и навыков в соответствии с требованиями конкретной профессиональной деятельности,	В) Профессионально-прикладная физическая подготовленность	3) Процесс развития совокупности морфологических и функциональных свойств организма
Показатель	Характеристика													
А) Физическое развитие	1) Уровень развития функциональных возможностей различных систем организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, мышечной) и развития основных физических качеств (силы, выносливости, быстроты, ловкости, гибкости)													
Б) Физическая подготовленность	2) Уровень развития физических, психических качеств человека, функциональной устойчивости организма, прикладных двигательных умений и навыков в соответствии с требованиями конкретной профессиональной деятельности,													
В) Профессионально-прикладная физическая подготовленность	3) Процесс развития совокупности морфологических и функциональных свойств организма													
83.	11. А. 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Установите соответствие между физическими способностями и средствами диагностики (контрольные упражнения, тесты), позволяющими оценить уровень развития физических способностей: <table><tr><th>Физические способности</th><th>Контрольные упражнения, тесты</th></tr><tr><td>А) Скоростные способности</td><td>1. 6 – минутный бег</td></tr><tr><td>Б) Координационные способности</td><td>2. Наклон вперед из положения сидя</td></tr><tr><td>В) Выносливость</td><td>3. Бег 30 метров</td></tr></table>	Физические способности	Контрольные упражнения, тесты	А) Скоростные способности	1. 6 – минутный бег	Б) Координационные способности	2. Наклон вперед из положения сидя	В) Выносливость	3. Бег 30 метров
Физические способности	Контрольные упражнения, тесты													
А) Скоростные способности	1. 6 – минутный бег													
Б) Координационные способности	2. Наклон вперед из положения сидя													
В) Выносливость	3. Бег 30 метров													

					Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Г) Гибкость	4. Челночный бег	
84.	12. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний	Укажите верную последовательность. Расположите в правильной последовательности основные фазы работоспособности: 1) снижение работоспособности 2) вработываемость 3) устойчивое состояние		

					функциональных систем организма.	
85.	13. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности и показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Укажите верную последовательность. Установите правильную последовательность этапов процесса обучения двигательному действию: 1) углубленное детализированное разучивание, формирование двигательного умения; 2) формирование двигательного навыка, достижение двигательного мастерства; 3) ознакомление, первоначальное разучивание движения
86.	14. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности и показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой, из нижеперечисленных принципов физического воспитания предусматривает оптимальное соответствие задач, средств и методов физического воспитания возможностям занимающихся? 1) принцип сознательности и активности; 2) принцип доступности и индивидуализации; 3) принцип систематичности; 4) принцип динамичности

		ьной деятельности			Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	
87.	15. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Общая выносливость является основным показателем эффективности и работоспособности человека. Какой из тестов позволяет оценить уровень сформированности данного показателя: 1) бег на 100 м; 2) челночный бег; 3) бег на средние дистанции (500 или 800 м); 4) бег на длинные дистанции (2000 или 3000 м)

					функциональных систем организма.	
88.	16. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности и показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие, из перечисленных факторов, оказывают наиболее сильное влияние на состояние здоровья человека: 1) генетические факторы; 2) экологические факторы; 3) профессиональная деятельность; 4) медицина; 5) условия и образ жизни.
89.	17. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности и показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Что из нижеперечисленного относится к субъективным показателям самоконтроля на занятиях при занятиях физической культурой и спортом: 1) наличие или отсутствие болевых ощущений; 2) частота сердечных сокращений; 3) сон; аппетит; 4) отношение к занятиям; 5) спортивные результаты

		ьной деятельности			Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	
90.	18. Д 10 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. Работоспособность определяют как способность человека выполнять конкретную деятельность в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности. Она отражает: биологические возможности природы человека (физиологические, физические, психологические), определяющие его дееспособность и социальные, отражающие степень успешности овладения требованиями конкретной деятельности. Перечислите основные показатели, которые определяют работоспособность человека:

					функциональных систем организма.	
91.	Тип А 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа Выбор обоснуйте. Что из перечисленного является примером системного подхода к анализу информации? 1) Анализ отдельных элементов данных без учёта их взаимосвязи. 2) Рассмотрение информации как совокупности взаимосвязанных элементов, влияющих друг на друга. 3) Использование только одного источника информации для принятия решения. 4) Применение цифровых инструментов для визуализации данных и выявления закономерностей.

					обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;															
92.	Тип А 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия, относящиеся к обработке информации с применением информационных технологий и их описанием или функциональным назначением, позволяющим строить логические умозаключения на основе системного подхода, в том числе с использованием цифровых инструментов: <table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></tr><tr><td>А) Анализ данных</td><td>1) Возможность получения нужных данных</td></tr><tr><td>Б) Визуализация данных</td><td>2) Изучение данных для выявления закономерностей</td></tr><tr><td>В) Обработка данных</td><td>3) Подготовка данных для анализа и хранения</td></tr><tr><td>Г) Доступ к информации</td><td>4) Представление данных графически или наглядно</td></tr><tr><td></td><td>5) Преобразование данных в нужный вид</td></tr><tr><td></td><td>6) Технология, направленная на облегчение понимания и анализа данных</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А) Анализ данных	1) Возможность получения нужных данных	Б) Визуализация данных	2) Изучение данных для выявления закономерностей	В) Обработка данных	3) Подготовка данных для анализа и хранения	Г) Доступ к информации	4) Представление данных графически или наглядно		5) Преобразование данных в нужный вид		6) Технология, направленная на облегчение понимания и анализа данных
Понятие	Описание, функциональное назначение																			
А) Анализ данных	1) Возможность получения нужных данных																			
Б) Визуализация данных	2) Изучение данных для выявления закономерностей																			
В) Обработка данных	3) Подготовка данных для анализа и хранения																			
Г) Доступ к информации	4) Представление данных графически или наглядно																			
	5) Преобразование данных в нужный вид																			
	6) Технология, направленная на облегчение понимания и анализа данных																			

					Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
93.	Тип А 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы представления информации; принципы работы	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия, относящиеся к обработке информации с применением информационных технологий и их описанием или функциональным назначением, позволяющим строить логические умозаключения на основе системного подхода, в том числе с использованием цифровых инструментов и определенных алгоритмов:

		использовать их для решения задач профессиональной деятельности	профессиональной деятельности		с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с	<table><tr><th>Понятие</th><th>Описание, функциональное назначение</th></tr><tr><td>А) Алгоритм</td><td>1) Автоматизация выполнения задач</td></tr><tr><td>Б) Программа</td><td>2) Графическое представление данных или процесса</td></tr><tr><td>В) Диаграмма</td><td>3) Набор инструкций для компьютера</td></tr><tr><td>Г) Таблицы данных</td><td>4) Наглядное отображение взаимосвязей или структуры</td></tr><tr><td></td><td>5) Однозначный, конечный, понятный набор действий</td></tr><tr><td></td><td>6) Организационное представление структурированных данных</td></tr><tr><td></td><td>7) Точная последовательность шагов для решения задачи</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А) Алгоритм	1) Автоматизация выполнения задач	Б) Программа	2) Графическое представление данных или процесса	В) Диаграмма	3) Набор инструкций для компьютера	Г) Таблицы данных	4) Наглядное отображение взаимосвязей или структуры		5) Однозначный, конечный, понятный набор действий		6) Организационное представление структурированных данных		7) Точная последовательность шагов для решения задачи
Понятие	Описание, функциональное назначение																					
А) Алгоритм	1) Автоматизация выполнения задач																					
Б) Программа	2) Графическое представление данных или процесса																					
В) Диаграмма	3) Набор инструкций для компьютера																					
Г) Таблицы данных	4) Наглядное отображение взаимосвязей или структуры																					
	5) Однозначный, конечный, понятный набор действий																					
	6) Организационное представление структурированных данных																					
	7) Точная последовательность шагов для решения задачи																					

					пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;																							
94.	Тип А 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия, относящиеся к обработке информации с применением информационных технологий и их описанием или функциональным назначением, позволяющим строить логические умозаключения на основе системного подхода, в том числе с использованием цифровых инструментов <table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></tr><tr><td>А) Защита данных</td><td>1) Автоматизация и оптимизация информационных процессов</td></tr><tr><td>Б) Логическая цепочка</td><td>2) Меры для обеспечения безопасности информации</td></tr><tr><td>В) Системный подход</td><td>3) Методы и средства работы с информацией</td></tr><tr><td>Г) Идентификация</td><td>4) Последовательность взаимосвязанных умозаключений</td></tr><tr><td>Д) Информационные технологии</td><td>5) Предотвращение несанкционированного доступа и утечек</td></tr><tr><td></td><td>6) Различение и доступ к ресурсам</td></tr><tr><td></td><td>7) Рассмотрение проблемы как единого целого</td></tr><tr><td></td><td>8) Рассуждение от причины к следствию</td></tr><tr><td></td><td>9) Установление личности или объекта</td></tr><tr><td></td><td>10) Учет взаимосвязей и влияния факторов</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А) Защита данных	1) Автоматизация и оптимизация информационных процессов	Б) Логическая цепочка	2) Меры для обеспечения безопасности информации	В) Системный подход	3) Методы и средства работы с информацией	Г) Идентификация	4) Последовательность взаимосвязанных умозаключений	Д) Информационные технологии	5) Предотвращение несанкционированного доступа и утечек		6) Различение и доступ к ресурсам		7) Рассмотрение проблемы как единого целого		8) Рассуждение от причины к следствию		9) Установление личности или объекта		10) Учет взаимосвязей и влияния факторов
Понятие	Описание, функциональное назначение																											
А) Защита данных	1) Автоматизация и оптимизация информационных процессов																											
Б) Логическая цепочка	2) Меры для обеспечения безопасности информации																											
В) Системный подход	3) Методы и средства работы с информацией																											
Г) Идентификация	4) Последовательность взаимосвязанных умозаключений																											
Д) Информационные технологии	5) Предотвращение несанкционированного доступа и утечек																											
	6) Различение и доступ к ресурсам																											
	7) Рассмотрение проблемы как единого целого																											
	8) Рассуждение от причины к следствию																											
	9) Установление личности или объекта																											
	10) Учет взаимосвязей и влияния факторов																											

					решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;													
95.	Тип А 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия, относящиеся к обработке информации с применением информационных технологий и их описанием или функциональным назначением, позволяющим строить логические умозаключения на основе системного подхода, в том числе с использованием цифровых инструментов <table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></tr><tr><td>А) Программный код</td><td>1) Алгоритм, записанный на языке</td></tr><tr><td>Б) Информация</td><td>2) Инструмент анализа и обработки данных</td></tr><tr><td>В) База данных</td><td>3) Структурированный набор связанных данных</td></tr><tr><td>Г) Табличный процессор</td><td>4) Знания, полученные из данных</td></tr><tr><td></td><td>5) Инструкции для компьютера</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А) Программный код	1) Алгоритм, записанный на языке	Б) Информация	2) Инструмент анализа и обработки данных	В) База данных	3) Структурированный набор связанных данных	Г) Табличный процессор	4) Знания, полученные из данных		5) Инструкции для компьютера
Понятие	Описание, функциональное назначение																	
А) Программный код	1) Алгоритм, записанный на языке																	
Б) Информация	2) Инструмент анализа и обработки данных																	
В) База данных	3) Структурированный набор связанных данных																	
Г) Табличный процессор	4) Знания, полученные из данных																	
	5) Инструкции для компьютера																	

					основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	6) Система для хранения и поиска данных	
96.	Тип Б 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации;	Установите правильную последовательность этапов управления информацией при анализе проблемных ситуаций с учетом аспектов информационной безопасности: 1) Хранение информации 2) Защита информации	

		современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности		формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на	3) Передача информации 4) Обработка информации Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
97.	Тип Б 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и	Укажите правильную последовательность шагов при принятии решений на основе данных: 1) Выбор метода анализа данных; 2) Интерпретация результатов анализа; 3) Сбор и подготовка данных; 4) Применение метода анализа данных к собранным данным. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
98.	Тип Б 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информацион ных технологий и использовать их для решения задач профессионал ьной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональн ой деятельности	Б1.О.06.01 Информатик а	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные	Расположите этапы системного анализа информации профессиональной деятельности в правильной последовательности: 1) Сбор данных и информации; 2) Определение целей и задач исследования; 3) Анализ и интерпретация результатов; 4) Формулировка выводов и рекомендаций. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	

99.	Тип Б 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информацион ных технологий и использовать их для решения задач профессионал ьной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональн ой деятельности	Б1.О.06.01 Информатик а	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным	Опишите последовательность действий для построения диаграммы на основе данных о затратах предприятия с помощью специализированного инструмента визуализации данных (например, инструменты табличного процессора): 1) Выбор типа диаграммы; 2) Настройка параметров отображения (цвета, шрифты, заголовки); 3) Импорт данных о затратах из базы данных; 4) Предварительный анализ данных и выбор срезов данных. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействоват ь с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
100.	Тип В 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информацион ных технологий и использовать их для решения задач профессионал ьной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональн ой деятельности	Б1.О.06.01 Информатик а	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Инструмент анализа данных, который позволяет выявлять тренды в больших объемах информации: 1) Календарь 2) Табличный процессор 3) Поисковая система 4) Текстовый редактор

					различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
101.	Тип В 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Инструменты визуализации данных, которые лучше всего подходит для представления сложной информации: 1) Текст 2) График 3) Видео 4) Таблица

		задач профессиональной деятельности			В профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с	

					учетом основных требований информационной безопасности;	
102.	Тип В 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для создания текстового документа, содержащего форматирование, таблицы и изображения, наиболее подходящим программным обеспечением является: 1) Блокнот 2) Текстовый редактор 3) Процессор электронных таблиц 4) Текстовый процессор

					деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
103.	Тип Г 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информацион ных технологий и использовать их для решения задач профессионал ьной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональн ой деятельности	Б1.О.06.01 Информатик а	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Выберите действия, которые относятся к анализу данных в контексте профессиональной деятельности: 1) Сбор данных из различных источников 2) Построение статистических моделей на основе данных 3) Визуализация данных для наглядного представления 4) Архивирование данных для долгосрочного хранения 5) Описание данных на естественном языке

					информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
104.	Тип Г 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы представления	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из следующих подходов выберите те, которые относятся к систематизации информации профессиональной деятельности: 1) Использование тегов и меток 2) Создание резервных копий

		ных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	данных в профессиональной деятельности		информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также	3) Классификация по категориям 4) Построение иерархических структур 5) Агрегация данных

					взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
105.	Тип Г 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из перечисленных инструментов, используемых в современных информационных технологиях, выберете те, которые могут быть использованы для визуализации профессиональных данных 1) Текстовые редакторы (например, Word) 2) Табличные процессоры (например, Excel) 3) Системы управления базами данных (например, Access) 4) Специализированные программы для построения ментальных карт 5) Программы для работы с векторной графикой

					полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
106.	Тип Г 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из перечисленных действий примерами использования «облачных» технологий для решения профессиональных задач являются: 1) Использование текстового редактора, установленного на компьютере 2) Совместная работа над документом в Google Docs 3) Хранение фотографий на удаленном сервере 4) Прослушивание музыки с компакт-диска.

					профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
107.	Тип Д 10 мин	ОПК-6 Способен понимать	ОПК-6.1 Применяет основные методы	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и	Представьте, что Вам поручено провести анализ затрат компании, т.е. представить данные о структуре затрат компании в виде

		принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности		свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и	наглядной диаграммы с использованием цифровых инструментов для отчета руководству и анализа. Опишите Вашу последовательность действий, начиная со сбора данных

					переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
108.	Тип Д 10 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в	Представьте, что Вам поставлена задача проанализировать данные о доходах компании за год и определить наиболее прибыльные виды деятельности. Опишите последовательность действий решения задачи на примере электронных таблиц Excel. Опишите, какие данные в таблицах можно использовать, какие цифровые инструменты можно применить для решения поставленной задачи. Представьте в виде 5-7 этапов.

					виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
109.	В. 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессионал	ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Выберите компоненты ЭИОС, в которых представленная информация доступна без авторизации в полном объеме: 1) Личный кабинет обучающегося 2) Видеоконференции 3) Электронное портфолио 4) Описание образовательных программ

		ьной деятельности			асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с	

					применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
110.	В. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Если преподавателю необходимо организовать асинхронное общение обучающихся в текстовом формате. С помощью какого элемента он будет это делать? 1) Опрос 2) Форум 3) Семинар 4) Чат

					указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий					
111.	Б. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в	Укажите последовательность добавления события в блок «Календарь»: 1) Личный кабинет пользователя ЭИОС; 2) Навигационное меню; 3) Авторизация в СЭО ЭИОС; 4) Новое событие. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

					рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного	

					обучения, дистанционных образовательных технологий											
112.	А. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте разделы личного кабинета обучающегося с их назначением: <table><tr><td>Раздел</td><td>Назначение</td></tr><tr><td>А) Траектория</td><td>1) Просмотр списка осваиваемых дисциплин и видов их контроля обучающимися</td></tr><tr><td>Б) Зачетная книжка</td><td>2) Содержит информацию об индивидуальном пути освоения образовательной программы, представленный по периодам обучения</td></tr><tr><td>В) Приказы</td><td>3) Представлены результаты освоения обучающимися основной образовательной программы, в течение всего периода обучения</td></tr><tr><td>Г) Учебный план</td><td>4) Отображаются данные о движении контингента, о назначении стипендии и о дисциплинарных взысканиях</td></tr></table>	Раздел	Назначение	А) Траектория	1) Просмотр списка осваиваемых дисциплин и видов их контроля обучающимися	Б) Зачетная книжка	2) Содержит информацию об индивидуальном пути освоения образовательной программы, представленный по периодам обучения	В) Приказы	3) Представлены результаты освоения обучающимися основной образовательной программы, в течение всего периода обучения	Г) Учебный план	4) Отображаются данные о движении контингента, о назначении стипендии и о дисциплинарных взысканиях
Раздел	Назначение															
А) Траектория	1) Просмотр списка осваиваемых дисциплин и видов их контроля обучающимися															
Б) Зачетная книжка	2) Содержит информацию об индивидуальном пути освоения образовательной программы, представленный по периодам обучения															
В) Приказы	3) Представлены результаты освоения обучающимися основной образовательной программы, в течение всего периода обучения															
Г) Учебный план	4) Отображаются данные о движении контингента, о назначении стипендии и о дисциплинарных взысканиях															

					программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
113.	Г 5 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. В каком разделе ЭИОС ПривГУПС располагается электронная зачётная книжка: 1) Личный кабинет пользователя ЭИОС 2) Личный кабинет обучающегося 3) Электронное портфолио 4) Система управления электронным обучением

					процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных	

					образовательных технологий	
114.	Б. 5 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать	Установите последовательность этапов восстановления имени и пароля пользователя ЭИОС? 1) Войти в систему и сменить пароль на желаемый 2) Воспользоваться функцией восстановления имени или пароля пользователя 3) Указать в интерфейсе системы восстановления имя пользователя или адрес электронной почты и нажать на кнопку "Найти" 4) Дождаться получения письма с инструкциями по восстановлению на адрес электронной почты, указанной при регистрации пользователя в системе 5) Дождаться получения письма содержащего имя пользователя и его новый пароль 6) Перейти по ссылке, указанной в письме с инструкциями по восстановлению Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
115.	Д. 10 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС	Вы приняли участие в студенческой научной конференции, получили диплом участия (достижение). Необходимо добавить это достижение в соответствующую категорию портфолио. Опишите этапы добавления.

					электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	

116.	В. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. На сколько курсов MOOK можно записаться: 1) 5 2) 10 3) Нет ограничений 4) 100

					видеоконференцсв язи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
117.	Б. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно- образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсв язи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки.	Для выполнения домашнее задание в ЭБС «Лань» по дисциплине «Основы российской государственности» вам необходимо зарегистрироваться в ней. Установите последовательность этапов регистрации. 1. Ввести пароль повторно . 2. E-Mail - указать действующий адрес своей электронной почты. 3. Соглашение с условиями использования. 4. Зарегистрироваться. После этого, на E-Mail приходит письмо. Для завершения регистрации необходимо его открыть и пройти по ссылке. 5. Ввести пароль (свой пароль). 6. Указать свои реальные фамилию, имя, отчество. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
118.	В.		ОПК-6.2 Использует		Обучающийся знает: основные	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа Выбор обоснуйте.

	3 мин		ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		компоненты электронно- образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсв язи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсв язи для учебной	Присвоение пользователям ЭИОС уникального обозначения, а также процесс сопоставления тождественности уникального обозначения субъекту или объекту ЭИОС - это: 1) Аутентификация 2) Идентификация 3) Авторизация 4) Инвентаризация

					(научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий									
119.	А. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать	Сопоставьте название компонента ЭИОС и реализуемый функционал. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию): название компонента: <table><tr><td>Компонент</td><td>Функционал</td></tr><tr><td>А) Описание образовательных программ</td><td>1) Описания основных профессиональных образовательных программ, реализуемые в ПривГУПС</td></tr><tr><td>Б) Электронное портфолио</td><td>2) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса</td></tr><tr><td>В) Расписание занятий</td><td>3) Позволяет фиксировать учебные, научные, общественные, культурно-творческие и иные достижения, а также позволяет проследить</td></tr></table>	Компонент	Функционал	А) Описание образовательных программ	1) Описания основных профессиональных образовательных программ, реализуемые в ПривГУПС	Б) Электронное портфолио	2) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса	В) Расписание занятий	3) Позволяет фиксировать учебные, научные, общественные, культурно-творческие и иные достижения, а также позволяет проследить
Компонент	Функционал													
А) Описание образовательных программ	1) Описания основных профессиональных образовательных программ, реализуемые в ПривГУПС													
Б) Электронное портфолио	2) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса													
В) Расписание занятий	3) Позволяет фиксировать учебные, научные, общественные, культурно-творческие и иные достижения, а также позволяет проследить													

					доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	цифровой след образовательного опыта Г) Среда электронного обучения реализуемый функционал 4) Представлены календарные графики учебного процесса, расписания учебных занятий, экзаменационных сессий, государственной итоговой аттестации и обзорных лекций	
120.	А. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте название и адрес компонента ЭИОС:	

			образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования.	<table><tr><th>Компонент</th><th>Адрес</th></tr><tr><td>А) Среда электронного обучения</td><td>1)https://www.samgups.ru/sveden/education/</td></tr><tr><td>Б) Электронное портфолио</td><td>2) https://www.ya.ru/</td></tr><tr><td>В) Сервисы Яндекс</td><td>3) https://lms.samgups.ru/</td></tr><tr><td>Г) Описание образовательных программ</td><td>4)https://lms.samgups.ru/blocks/sibportfolio/index.php</td></tr></table>	Компонент	Адрес	А) Среда электронного обучения	1) https://www.samgups.ru/sveden/education/	Б) Электронное портфолио	2) https://www.ya.ru/	В) Сервисы Яндекс	3) https://lms.samgups.ru/	Г) Описание образовательных программ	4) https://lms.samgups.ru/blocks/sibportfolio/index.php
Компонент	Адрес															
А) Среда электронного обучения	1) https://www.samgups.ru/sveden/education/															
Б) Электронное портфолио	2) https://www.ya.ru/															
В) Сервисы Яндекс	3) https://lms.samgups.ru/															
Г) Описание образовательных программ	4) https://lms.samgups.ru/blocks/sibportfolio/index.php															

					с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
121.	Г. 5 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Для обеспечения безопасности ваших данных в персональном компьютере и/или смартфоне необходимо: 1) Открывать ссылки только из проверенных источников. 2) Настроить двухфакторную аутентификацию там, где это возможно. 3) Использовать Архиваторы 4) Использовать Антивирусное программное обеспечение. 5) Вовремя обновлять программное обеспечение.

					программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
122.	А. 5 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Установите соответствие основных элементов окна ЭИОС после завершения авторизации:

			своей образовательной деятельности		университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС.	<table><tr><th>Элементы окна</th><th>Название</th></tr><tr><td> А)</td><td>1.Панель значков-иконок быстрого доступа к отдельным ресурсам ЭИОС</td></tr><tr><td> Б)</td><td>2. Навигационное меню</td></tr><tr><td> В)</td><td>3. Меню уведомлений</td></tr><tr><td> Г)</td><td>4. Меню пользователя</td></tr></table>	Элементы окна	Название	 А)	1.Панель значков-иконок быстрого доступа к отдельным ресурсам ЭИОС	 Б)	2. Навигационное меню	 В)	3. Меню уведомлений	 Г)	4. Меню пользователя
Элементы окна	Название															
 А)	1.Панель значков-иконок быстрого доступа к отдельным ресурсам ЭИОС															
 Б)	2. Навигационное меню															
 В)	3. Меню уведомлений															
 Г)	4. Меню пользователя															

					участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
123.	Б. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин	Установите последовательность предоставления доступа для редактирования в Яндекс.Документ: 1) Выберите права доступа пользователей: редактирование. 2) Скопировать ссылку и отправьте ее любым удобным способом. 3) В контекстном меню выберите «Настроить доступ» или наведите курсор на документ и нажмите  4) Указать настройки безопасности ссылки. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					(модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
124.	Г. 5 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа Выбор обоснуйте. Ресурс "Книга" позволяет: 1) Организовать промежуточное тестирование между лекционным материалом 2) Разместить видео-аудио и презентационные материалы 3) Получить обратную связь от обучающихся

			образовательной деятельности		обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех	4) Разместить теоретический материал по главам

					видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
125.	Д 10 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к	Вам необходимо настроить блок "Сводка по курсам" самостоятельно: "скрыть" неактуальные дисциплины, актуальные добавить в "избранные". Опишите последовательность внесения.

					изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
126.	Г. 5 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности		Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Выберите основные области применения платформы Moodle: 1) Дистанционное обучение 2) Поддержка очного обучения 3) Предоставление государственных услуг 4) Тестирование

					видеоконференцсв язи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсв язи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки	

					результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий																	
127.	1. 5 мин А	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Рассмотрев выделяемые характеристики двух культурно-исторически сложившихся типов государств, установите соответствия между типом государства с их ключевыми признаками <table><tr><td>Тип государства</td><td>Признаки данного типа государства</td></tr><tr><td>А) государство-нация</td><td>1) В основе лежит большая группа людей, объединенная общностью культуры, этики, религии и политических ценностей.</td></tr><tr><td>Б) государство-цивилизация</td><td>2) Стремление сохранить свою независимость и укрепить своё положение в системе международных отношений.</td></tr><tr><td></td><td>3) Положение о национальном характере государства закреплено в конституции государства</td></tr><tr><td></td><td>4) Признаёт и содействует разнообразию культур и их взаимодействию.</td></tr><tr><td></td><td>5) Основным идеалом в процессе объединения государства является национальное самоопределение.</td></tr><tr><td></td><td>6) Объединение граждан происходит в первую очередь на основе общих законов и политических институтов</td></tr><tr><td></td><td>7) Объединение граждан происходит в первую очередь на основе формирования общих для разных национальностей территории,</td></tr></table>	Тип государства	Признаки данного типа государства	А) государство-нация	1) В основе лежит большая группа людей, объединенная общностью культуры, этики, религии и политических ценностей.	Б) государство-цивилизация	2) Стремление сохранить свою независимость и укрепить своё положение в системе международных отношений.		3) Положение о национальном характере государства закреплено в конституции государства		4) Признаёт и содействует разнообразию культур и их взаимодействию.		5) Основным идеалом в процессе объединения государства является национальное самоопределение.		6) Объединение граждан происходит в первую очередь на основе общих законов и политических институтов		7) Объединение граждан происходит в первую очередь на основе формирования общих для разных национальностей территории,
Тип государства	Признаки данного типа государства																					
А) государство-нация	1) В основе лежит большая группа людей, объединенная общностью культуры, этики, религии и политических ценностей.																					
Б) государство-цивилизация	2) Стремление сохранить свою независимость и укрепить своё положение в системе международных отношений.																					
	3) Положение о национальном характере государства закреплено в конституции государства																					
	4) Признаёт и содействует разнообразию культур и их взаимодействию.																					
	5) Основным идеалом в процессе объединения государства является национальное самоопределение.																					
	6) Объединение граждан происходит в первую очередь на основе общих законов и политических институтов																					
	7) Объединение граждан происходит в первую очередь на основе формирования общих для разных национальностей территории,																					

					ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессионально м взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	<table><tr><td></td><td>принципов, ценностей, истории и идеалов</td></tr><tr><td></td><td>8) Культурное и историческое наследие играет ключевую роль в формировании национальной идентичности</td></tr></table> 1		принципов, ценностей, истории и идеалов		8) Культурное и историческое наследие играет ключевую роль в формировании национальной идентичности
	принципов, ценностей, истории и идеалов									
	8) Культурное и историческое наследие играет ключевую роль в формировании национальной идентичности									
128.	2 3 мин	УК-5. Способен анализироват	УК- 5.3. Выстраивает социальное и	Б1.О.07 Основы русской	Обучающийся знает:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)				

	A	ь и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	государственности	- фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия,	В рамках цивилизационного подхода к развитию разных культурно-исторических типов в теориях разных представителей данного подхода определяются разные ключевые понятия, способствующие пониманию принципов развития основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий. Установите соответствие авторов и понятий, заданных этими авторами. <table><tr><td>Авторы теорий</td><td>Ключевые понятия</td></tr><tr><td>А) Данилевский</td><td>1) «цветущая сложность»</td></tr><tr><td>Б) Леонтьев</td><td>2) теория вызовов</td></tr><tr><td>В) Шпенглер</td><td>3) культурно-исторические типы</td></tr><tr><td>Г) Тойнби</td><td>4) цивилизация – смерть культуры</td></tr><tr><td>Д) Хантингтон</td><td>5) теория конфликтов</td></tr></table>	Авторы теорий	Ключевые понятия	А) Данилевский	1) «цветущая сложность»	Б) Леонтьев	2) теория вызовов	В) Шпенглер	3) культурно-исторические типы	Г) Тойнби	4) цивилизация – смерть культуры	Д) Хантингтон	5) теория конфликтов
Авторы теорий	Ключевые понятия																	
А) Данилевский	1) «цветущая сложность»																	
Б) Леонтьев	2) теория вызовов																	
В) Шпенглер	3) культурно-исторические типы																	
Г) Тойнби	4) цивилизация – смерть культуры																	
Д) Хантингтон	5) теория конфликтов																	

					уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;							
129.	3 5 мин А	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Проанализируйте основные принципы, сформулированные в рамках разных подходов к историческому развитию цивилизации. <table><tr><td>Подход к развитию цивилизации</td><td>Ключевые принципы подхода</td></tr><tr><td>А) Линейно-стадиальный</td><td>1) прогресс представляет собой линейный и общий для всего человечества процесс</td></tr><tr><td>Б) цивилизационный</td><td>2) человечество проходит в своем развитии следующие стадии: первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную,</td></tr></table>	Подход к развитию цивилизации	Ключевые принципы подхода	А) Линейно-стадиальный	1) прогресс представляет собой линейный и общий для всего человечества процесс	Б) цивилизационный	2) человечество проходит в своем развитии следующие стадии: первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную,
Подход к развитию цивилизации	Ключевые принципы подхода											
А) Линейно-стадиальный	1) прогресс представляет собой линейный и общий для всего человечества процесс											
Б) цивилизационный	2) человечество проходит в своем развитии следующие стадии: первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную,											

			социальных групп, этносов и конфессий		значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к	<table><tr><td></td><td>капиталистическую, коммунистическую</td></tr><tr><td>В) формационный</td><td>3) в истории человечества существуют определенные достаточно замкнутые общности, которые развиваются по определенным этапам, подобным развитию живого организма: рождение, расцвет (зрелость), смерть (затухание)</td></tr><tr><td></td><td>4) стадиями цивилизационного развития являются: доиндустриальная (аграрная, традиционная), индустриальная (машинная, техногенная), постиндустриальная (информационная)</td></tr><tr><td></td><td>5) общественно-экономическая формация и опора на материальное производство и экономику является главным фактором, определяющим развитие цивилизации</td></tr><tr><td></td><td>6) европейская культура, наука, искусство и пр. являются эталоном для развития всей человеческой цивилизации</td></tr><tr><td></td><td>7) ценности одной цивилизации не могут переноситься механически в другую цивилизацию, каждая цивилизация неповторима, мир многообразен</td></tr><tr><td></td><td>8) определяющее значение в развитии цивилизации имеют мировоззрение, система высших духовных ценностей, ядро культуры.</td></tr><tr><td></td><td>9) главная роль в развитии цивилизации принадлежит субъективным факторам</td></tr></table>		капиталистическую, коммунистическую	В) формационный	3) в истории человечества существуют определенные достаточно замкнутые общности, которые развиваются по определенным этапам, подобным развитию живого организма: рождение, расцвет (зрелость), смерть (затухание)		4) стадиями цивилизационного развития являются: доиндустриальная (аграрная, традиционная), индустриальная (машинная, техногенная), постиндустриальная (информационная)		5) общественно-экономическая формация и опора на материальное производство и экономику является главным фактором, определяющим развитие цивилизации		6) европейская культура, наука, искусство и пр. являются эталоном для развития всей человеческой цивилизации		7) ценности одной цивилизации не могут переноситься механически в другую цивилизацию, каждая цивилизация неповторима, мир многообразен		8) определяющее значение в развитии цивилизации имеют мировоззрение, система высших духовных ценностей, ядро культуры.		9) главная роль в развитии цивилизации принадлежит субъективным факторам	
	капиталистическую, коммунистическую																						
В) формационный	3) в истории человечества существуют определенные достаточно замкнутые общности, которые развиваются по определенным этапам, подобным развитию живого организма: рождение, расцвет (зрелость), смерть (затухание)																						
	4) стадиями цивилизационного развития являются: доиндустриальная (аграрная, традиционная), индустриальная (машинная, техногенная), постиндустриальная (информационная)																						
	5) общественно-экономическая формация и опора на материальное производство и экономику является главным фактором, определяющим развитие цивилизации																						
	6) европейская культура, наука, искусство и пр. являются эталоном для развития всей человеческой цивилизации																						
	7) ценности одной цивилизации не могут переноситься механически в другую цивилизацию, каждая цивилизация неповторима, мир многообразен																						
	8) определяющее значение в развитии цивилизации имеют мировоззрение, система высших духовных ценностей, ядро культуры.																						
	9) главная роль в развитии цивилизации принадлежит субъективным факторам																						

					историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;															
130.	4 3 мин А	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество,	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Из предлагаемого набора параметров развития, влияющих на выстраивание социального и профессионального взаимодействия в современной России, выберите те, которые определяются как экономические и социальные. <table><tr><td>Виды параметров развития</td><td>Параметры и коэффициенты</td></tr><tr><td>А) экономические</td><td>1) ВВП</td></tr><tr><td>Б) социальные</td><td>2) инфляция и потребительские цены</td></tr><tr><td></td><td>3) демографическая ситуация</td></tr><tr><td></td><td>4) занятость и безработица</td></tr><tr><td></td><td>5) уровень жизни</td></tr><tr><td></td><td>6) ППС</td></tr></table>	Виды параметров развития	Параметры и коэффициенты	А) экономические	1) ВВП	Б) социальные	2) инфляция и потребительские цены		3) демографическая ситуация		4) занятость и безработица		5) уровень жизни		6) ППС
Виды параметров развития	Параметры и коэффициенты																			
А) экономические	1) ВВП																			
Б) социальные	2) инфляция и потребительские цены																			
	3) демографическая ситуация																			
	4) занятость и безработица																			
	5) уровень жизни																			
	6) ППС																			

				любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	

131.	5. 3 мин Б	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные	Укажите верную последовательность Расположите цивилизационные сдвиги, определившие особенности исторического развития общества, культуры и ценностных оснований российской цивилизации в хронологическом порядке: 1) иго Золотой орды 2) СВО 3) реформы Петра 1 4) крещение Руси 5) распад Советского Союза 6) формирование российской государственности Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
132.	6. 3 мин Б	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации,	Укажите верную последовательность Проанализируйте идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества и укажите верную последовательность формирования уровней современной системной модели мировоззрения: 1) государство 2) человек 3) страна 4) семья 5) общество

			культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии	Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
133.	7. 3 мин Б	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность,	Укажите верную последовательность Расположите важные для истории нашей страны события в хронологическом порядке, начиная с самого раннего: 1) Соборное Уложение 2) стояние на Угре 3) крещение Руси 4) провозглашение России империей 5) призвание варягов 6) созыв первого Земского собора

					согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и	

					культурных традиций мира;	
134.	8. 3 мин Б	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет:	Прочитайте текст и установите последовательность. Как последовательно в Конституции перечислены типы субъектов РФ, что в целом соответствует их значению в системе современной России: 1) области 2) города федерального значения 3) края 4) республики 5) автономная область 6) автономные округа. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

					- адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
135.	9. 3 мин В	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В каком году происходит формирование идеологических и ценностных систем российской государственности: 1) 988 г. 2) 862 г. 3) 1861 г. 4) 1242 г. 5) 1991 г.

		взаимодейств ия	религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям,	

					проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
136.	10. 3 мин В	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Назовите дату принятия ныне действующей конституции, основные принципы которой лежат в основании общей культуры и идеологической системы РФ в настоящее время: 1) 10 июля 1918 года 2) 7 октября 1977 года 3) 12 декабря 1993 года 4) 31 января 1924 года 5) 5 декабря 1936 года

					единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессионально м взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов	

					исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
137.	11. 3 мин В	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Традиции это: 1) правила поведения, которые устанавливаются и охраняются государством. 2) представляют собой правила поведения, которые устанавливаются самими общественными организациями и охраняются с помощью мер общественного воздействия, предусмотренных уставами этих организаций. 3) духовно-нравственные правила человеческого общежития, основанные на представлении людей о Боге как творце мироздания. 4) наиболее обобщенные и стабильные правила поведения людей в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют.

					цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
138.	12. 3 мин В	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. К признакам Российской цивилизации относят... 1) коллективистскую ментальность, подчинение общества государству;

		процессе межкультурного взаимодействия	с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому	2) национализм, индивидуализм и веру в прогресс; 3) утилитаризм, гражданское общество, основанные на свободе личности; 4) «недеяние», созерцательность и слияние с природой

					наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
139.	13. 5 мин Г	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий необходимо опираться на мировоззренческие ценности. Определите, какие из перечисленных ценностей являются примерами традиционной ценностной системы: 1) Права животных 2) Историческая память 3) Экологическая ответственность 4) Патриотизм, гражданская ответственность 5) Семья, основанная на равноправных отношениях 6) Преемственность поколений

				русской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры русского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессионально м взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных	

					социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
140.	14. 5 мин Г	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Из предложенных на рассмотрение основных принципов конституционного строя России, определяющих основные формы научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий выбрать те, которые относятся к политическим: 1) демократичность 2) становление рыночных отношений 3) конкуренция между частными субъектами 4) федеративность 5) суверенность 6) контроль со стороны государства над развитием монополий

					ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
141.	15. 5 мин	УК-5. Способен анализировать и учитывать	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональн	Б1.О.07 Основы российской	Обучающийся знает: - фундаментальные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Вспомнив основные ценностные принципы российской цивилизации выделите тезисы, определяющие понятие Соборность:

	Г	разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	о взаимодействии с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	государственности	достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно	1) вхождение в состав какого – либо собора 2) единение людей на основе какой-либо идеи, ценностей 3) термин славянофилов 4) термин западников 5) совместная молитва.

					относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
142.	16. 5 мин Г	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Из предложенных вариантов ответов выбрать ветви публичной власти в современной России 1) муниципальная 2) судебная 3) исполнительная 4) инициативная 5) законодательная 6) федеральная

			групп, этносов и конфессий		основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и	

					социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
143.	17. 10 мин Д	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и	ТЕКСТ: Опираясь на идеи русских философов проанализируйте основные ценностные принципы российской цивилизации и определите, в чем Вы видите смысл понятия «соборность»

					развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	

144.	18. 10 мин Д	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и	Современная Россия стоит перед лицом большого количества вызовов, ответы на которые необходимо выстраивать с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий нашей страны. Назовите 3 наиболее важных на Ваш взгляд группы ключевых глобальных вызовов, стоящих перед Россией на данном этапе ее развития и дайте краткие пояснения по ним (в чем суть проблемы и как можно ее решить).

					культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессионально м взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;									
145.	1 А 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессиональног о роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганиза ции и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> <i>Соотнесите техники тайм-менеджмента с их характеристиками:</i> <table><tr><th>Техники тайм-менеджмента</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А) Тайм-блокинг</td><td>1) Распределяются дела по степени важности, но нет организации самого рабочего процесса.</td></tr><tr><td>Б) Матрица Эйзенхауэра</td><td>2) Отражает все расходы времени на различные виды деятельности</td></tr><tr><td>В) Метод Помидора</td><td>3) Выделяются важные дела, на которых нужно сосредоточиться в</td></tr></table>	Техники тайм-менеджмента	Характеристики	А) Тайм-блокинг	1) Распределяются дела по степени важности, но нет организации самого рабочего процесса.	Б) Матрица Эйзенхауэра	2) Отражает все расходы времени на различные виды деятельности	В) Метод Помидора	3) Выделяются важные дела, на которых нужно сосредоточиться в
Техники тайм-менеджмента	Характеристики													
А) Тайм-блокинг	1) Распределяются дела по степени важности, но нет организации самого рабочего процесса.													
Б) Матрица Эйзенхауэра	2) Отражает все расходы времени на различные виды деятельности													
В) Метод Помидора	3) Выделяются важные дела, на которых нужно сосредоточиться в													

					критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	<table><tr><td></td><td>первую очередь. Похожие задачи собираются в группу.</td></tr><tr><td>Г) Хронометраж</td><td>4) Монотонная работа разбивается на активные периоды и время отдыха.</td></tr><tr><td></td><td>5) Задачи оцениваются по двум критериям: важные и срочные</td></tr><tr><td></td><td>6) Учет расходов личного времени производится путем простой письменной фиксации</td></tr><tr><td></td><td>7) День разбивается на определенные временные интервалы</td></tr><tr><td></td><td>8) «Фотография» рабочего дня</td></tr></table>		первую очередь. Похожие задачи собираются в группу.	Г) Хронометраж	4) Монотонная работа разбивается на активные периоды и время отдыха.		5) Задачи оцениваются по двум критериям: важные и срочные		6) Учет расходов личного времени производится путем простой письменной фиксации		7) День разбивается на определенные временные интервалы		8) «Фотография» рабочего дня
	первую очередь. Похожие задачи собираются в группу.																	
Г) Хронометраж	4) Монотонная работа разбивается на активные периоды и время отдыха.																	
	5) Задачи оцениваются по двум критериям: важные и срочные																	
	6) Учет расходов личного времени производится путем простой письменной фиксации																	
	7) День разбивается на определенные временные интервалы																	
	8) «Фотография» рабочего дня																	
146.	2 А 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите используемые технологии саморазвития и профессионального роста с выполняемыми задачами. <table><tr><th>Вид технологий и инструментов</th><th>Выполняемая задача</th></tr><tr><td>А) Интеллект-карты</td><td>1) Помогают при организации дистанционного интерактивного обучения</td></tr><tr><td>Б) Смешанное обучение</td><td>2) Помогают при выполнении проекта, в том числе с использованием средств ИКТ и информационных платформ</td></tr><tr><td>В) Цифровые инструменты</td><td>3) Помогают визуализировать большой объём информации в виде схем, рисунков, ключевых слов</td></tr><tr><td>Г) Проектное обучение</td><td>4) Помогают комбинировать самостоятельное онлайн-обучение и очное взаимодействие</td></tr><tr><td></td><td>5) Выстраивают визуальное представление информации, отражающее системные связи между целым и его частями</td></tr></table>	Вид технологий и инструментов	Выполняемая задача	А) Интеллект-карты	1) Помогают при организации дистанционного интерактивного обучения	Б) Смешанное обучение	2) Помогают при выполнении проекта, в том числе с использованием средств ИКТ и информационных платформ	В) Цифровые инструменты	3) Помогают визуализировать большой объём информации в виде схем, рисунков, ключевых слов	Г) Проектное обучение	4) Помогают комбинировать самостоятельное онлайн-обучение и очное взаимодействие		5) Выстраивают визуальное представление информации, отражающее системные связи между целым и его частями
Вид технологий и инструментов	Выполняемая задача																	
А) Интеллект-карты	1) Помогают при организации дистанционного интерактивного обучения																	
Б) Смешанное обучение	2) Помогают при выполнении проекта, в том числе с использованием средств ИКТ и информационных платформ																	
В) Цифровые инструменты	3) Помогают визуализировать большой объём информации в виде схем, рисунков, ключевых слов																	
Г) Проектное обучение	4) Помогают комбинировать самостоятельное онлайн-обучение и очное взаимодействие																	
	5) Выстраивают визуальное представление информации, отражающее системные связи между целым и его частями																	

					осуществления деятельности;		6) Позволяют создавать, редактировать, хранить, обрабатывать и передавать информацию в цифровом формате				
147.	1 Б 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	Распределите в нужной последовательности этапы работы над проектом с использованием ресурсов времени по методу Помидора: 1) Работа короткими отрезками времени 2) Выбор приоритетной задачи 3) Оценка и корректировка результата 4) Планирование задач проекта <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
148.	2 Б 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития	Интеллект-карта является инструментом организации и развития мышления для решения возникающих личных и профессиональных задач <i>Распределите последовательность этапов построения интеллект-карты:</i> 1) Нарисование центрального элемента 2) Определение ключевых категорий или частей темы 3) Определение идеи 4) Для каждой основной ветви добавляются подветви <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					

		принципов образования в течение всей жизни			собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	
149.	1 В 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Определите цифровой инструмент развития полезных привычек: 1) Task tracker (таск-трекер) 2) Habit Tracker (хабит-трекер) 3) Яндекс Трекер 4) ЛидерТаск 5) Баг-трекер

					временной перспективы осуществления деятельности;	
150.	2 В 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Характерным признаком данного цифрового образовательного инструмента является открытый доступ к учебным материалам и проверочным заданиям курса в объеме, достаточном для достижения запланированных результатов профессионального саморазвития и их оценки. О каком цифровом инструменте идет речь? 1) Электронный учебный курс 2) Массовый открытый онлайн-курс 3) Открытый образовательный ресурс 4) Цифровой учебник
151.	1 Г 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной	Технология определения приоритетов позволяет распределять задачи, упорядочивать деловую активность и решать вопросы нехватки времени. Какие инструменты поддерживает функцию определения приоритетов собственной деятельности и профессионального саморазвития? 1) Матрица Эйзенхауэра 2) Хронометраж 3) SWOT-матрица 4) Скрам-доска

		образования в течение всей жизни			личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	
152.	2 Г 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> BrainApps — сервис для улучшения производительности мозга и развития познавательных функций: памяти, внимания и мышления. Какие инструменты, специализирующиеся на развитии памяти и внимания человека, используются на онлайн-платформе BrainApps? 1) Матрица памяти 2) Матрица Эйзенхауэра 3) СВOT-матрица 4) Таблица Шульте

					перспективы осуществления деятельности;					
153.	1 Д До 10 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; <i>Уметь:</i> - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	Опишите личностные навыки, позволяющие решать задачи общекультурного и профессионального саморазвития				
154.	3 А 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите действия, необходимые для реализации траектории саморазвития и профессионального роста, с их характеристиками: <table><tr><td>Действия</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Развивать информационную грамотность</td><td>1) Настраивать цифровые среды под личные потребности</td></tr></table>	Действия	Характеристики	А) Развивать информационную грамотность	1) Настраивать цифровые среды под личные потребности
Действия	Характеристики									
А) Развивать информационную грамотность	1) Настраивать цифровые среды под личные потребности									

		течение всей жизни	траектории саморазвития		саморазвития и профессионального роста.	<table><tr><td>Б) Развивать критическое мышление</td><td>2) Развить умение слушать, концентрироваться и воспринимать информацию</td></tr><tr><td>В) Развивать навыки эффективной коммуникации и сотрудничества</td><td>3) Уметь обращаться к альтернативным источникам информации, сопоставляя полученную информацию</td></tr><tr><td>Г) Определять потребности и отбирать необходимые цифровые инструменты для их решения</td><td>4) Обучиться безопасности в сети и этическому поведению в онлайн-пространстве</td></tr><tr><td></td><td>5) Уметь эффективно искать, отбирать и использовать информацию из различных источников</td></tr><tr><td></td><td>6) Уметь взаимодействовать посредством различных цифровых технологий и определять соответствующие цифровые средства коммуникации.</td></tr></table>	Б) Развивать критическое мышление	2) Развить умение слушать, концентрироваться и воспринимать информацию	В) Развивать навыки эффективной коммуникации и сотрудничества	3) Уметь обращаться к альтернативным источникам информации, сопоставляя полученную информацию	Г) Определять потребности и отбирать необходимые цифровые инструменты для их решения	4) Обучиться безопасности в сети и этическому поведению в онлайн-пространстве		5) Уметь эффективно искать, отбирать и использовать информацию из различных источников		6) Уметь взаимодействовать посредством различных цифровых технологий и определять соответствующие цифровые средства коммуникации.
Б) Развивать критическое мышление	2) Развить умение слушать, концентрироваться и воспринимать информацию															
В) Развивать навыки эффективной коммуникации и сотрудничества	3) Уметь обращаться к альтернативным источникам информации, сопоставляя полученную информацию															
Г) Определять потребности и отбирать необходимые цифровые инструменты для их решения	4) Обучиться безопасности в сети и этическому поведению в онлайн-пространстве															
	5) Уметь эффективно искать, отбирать и использовать информацию из различных источников															
	6) Уметь взаимодействовать посредством различных цифровых технологий и определять соответствующие цифровые средства коммуникации.															
155.	4 А 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите компоненты электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ПривГУПС с задачами, решаемыми для реализации образовательных целей и траектории саморазвития <table><tr><td>Компоненты ЭИОС</td><td>Выполняемая задача</td></tr><tr><td>А) Электронное портфолио</td><td>1) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.</td></tr></table>	Компоненты ЭИОС	Выполняемая задача	А) Электронное портфолио	1) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.						
Компоненты ЭИОС	Выполняемая задача															
А) Электронное портфолио	1) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.															

						<table><tr><td>Б) Электронные библиотеки</td><td>2) Представлены описания основных профессиональных образовательных программ, учебные планы, календарные учебные графики, программы практик и государственной итоговой аттестации, рабочие программы дисциплин</td></tr><tr><td>В) Среда электронного обучения</td><td>3) Позволяет фиксировать учебные, научные, общественные, культурно-творческие и иные достижения, а также сохранять работы обучающегося, их оценки и рецензии на эти работы</td></tr><tr><td>Г) Личный кабинет обучающегося</td><td>4) Представлены ссылки на электронные библиотечные системы, доступные обучающимся и преподавателям</td></tr><tr><td>Д) Описание образовательных программ</td><td>5) Размещается электронная зачетная книжка, доступ к учебным планам, запись на курсы по выбору, доступ к приказам, информация о темах ВКР, КР и пр.</td></tr><tr><td></td><td>6) Позволяет проследить цифровой след образовательного опыта обучающегося</td></tr><tr><td></td><td>7) Позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса</td></tr></table>	Б) Электронные библиотеки	2) Представлены описания основных профессиональных образовательных программ, учебные планы, календарные учебные графики, программы практик и государственной итоговой аттестации, рабочие программы дисциплин	В) Среда электронного обучения	3) Позволяет фиксировать учебные, научные, общественные, культурно-творческие и иные достижения, а также сохранять работы обучающегося, их оценки и рецензии на эти работы	Г) Личный кабинет обучающегося	4) Представлены ссылки на электронные библиотечные системы, доступные обучающимся и преподавателям	Д) Описание образовательных программ	5) Размещается электронная зачетная книжка, доступ к учебным планам, запись на курсы по выбору, доступ к приказам, информация о темах ВКР, КР и пр.		6) Позволяет проследить цифровой след образовательного опыта обучающегося		7) Позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса
Б) Электронные библиотеки	2) Представлены описания основных профессиональных образовательных программ, учебные планы, календарные учебные графики, программы практик и государственной итоговой аттестации, рабочие программы дисциплин																	
В) Среда электронного обучения	3) Позволяет фиксировать учебные, научные, общественные, культурно-творческие и иные достижения, а также сохранять работы обучающегося, их оценки и рецензии на эти работы																	
Г) Личный кабинет обучающегося	4) Представлены ссылки на электронные библиотечные системы, доступные обучающимся и преподавателям																	
Д) Описание образовательных программ	5) Размещается электронная зачетная книжка, доступ к учебным планам, запись на курсы по выбору, доступ к приказам, информация о темах ВКР, КР и пр.																	
	6) Позволяет проследить цифровой след образовательного опыта обучающегося																	
	7) Позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса																	
156.	3 Б 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	<i>Распределите последовательность этапов построения личной образовательной траектории:</i> 1) Анализ мотивационных приёмов 2) Выбор типа обучения (синхронного, асинхронного), формата и стиля обучения 3) Определение глобальных целей. 4) Оценка результатов или сбор цифрового следа 5) Конкретизация образовательной цели с формулировкой чёткого ожидания от обучения <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>												

157.	4 Б 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг- практикум по самоорганиза ции и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	Укажите верную последовательность создания учебных конспектов в формате инфографики для реализации траектории саморазвития: 1) Изложение главных мыслей по изучаемому тексту 2) Выбор подходящего цифрового инструмента 3) Определение цели и темы для конспектирования 4) Создание структуры 5) Тестирование и корректировка 6) Работа над дизайном
158.	3 В 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг- практикум по самоорганиза ции и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Укажите название технологий и инструментов саморазвития и профессионального роста, предполагающие перенос в цифровую среду традиционных нецифровых образовательных технологий: 1) Онлайн-симуляторы, VR-тренажеры, AR-квесты 2) Чат-боты, онлайн-помощники, адаптивные онлайн-курсы 3) Вебинары, видеолекции, онлайн тесты 4) VR-тренажеры, чат-боты, AR-квесты
159.	4 В 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации	Б1.О.08 Тренинг- практикум по самоорганиза ции и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Исходя из целей совершенствования учебной работы, профессиональной деятельности и личной эффективности, можно использовать технологию построения матрицы Эйзенхауэра. Укажите, какой сектор матрицы содержит задачи, которые лучше всего делегировать: 1) Срочные и важные 2) Несрочные и важные 3) Срочные и неважные 4) Несрочные и неважные

		течение всей жизни	траектории саморазвития		саморазвития и профессионального роста.	
160.	3 Г 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Адекватно оценивать себя и реализовывать траекторию саморазвития, решая возникающие профессиональные задачи, помогают технологии и цифровые платформы, специализирующиеся на развитии когнитивных способностей. Выберите их из предложенного списка: 1) Мозготрен 2) Мозгоум 3) Викиум 4) Викимозг
161.	4 Г 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Что из перечисленного является признаком саморазвития? 1) Ориентация на результат 2) Непрерывность процесса познания 3) Внешняя мотивация 4) Добровольность образовательной деятельности

162.	2 Д До 10 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	Знать: - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. Уметь: - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	Опишите инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития						
163.	1. 3 мин А	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите сферы коммуникации и языковые средства <table> <tr> <td>Коммуникации</td> <td>Языковые средства</td> </tr> <tr> <td>А) Академическая (научная)</td> <td>1) разговорная лексика</td> </tr> <tr> <td>Б) Профессиональная (деловая)</td> <td>2) термины</td> </tr> </table>	Коммуникации	Языковые средства	А) Академическая (научная)	1) разговорная лексика	Б) Профессиональная (деловая)	2) термины
Коммуникации	Языковые средства											
А) Академическая (научная)	1) разговорная лексика											
Б) Профессиональная (деловая)	2) термины											

		Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	профессиональн ой коммуникации		научного и официально- делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	<table> <tr> <td>В) Повседневная (бытовая)</td> <td>3) эмоционально-окрашенная лексика</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4) канцеляризмы</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) повтор ключевых слов</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) аббревиатуры</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7) слова со значением предписания и долженствования</td> </tr> </table>	В) Повседневная (бытовая)	3) эмоционально-окрашенная лексика		4) канцеляризмы		5) повтор ключевых слов		6) аббревиатуры		7) слова со значением предписания и долженствования				
В) Повседневная (бытовая)	3) эмоционально-окрашенная лексика																			
	4) канцеляризмы																			
	5) повтор ключевых слов																			
	6) аббревиатуры																			
	7) слова со значением предписания и долженствования																			
164.	2. 3 мин А	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственн ом языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональн ой коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникац ии	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) В целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации важно использовать средства русского языка в соответствии с языковыми нормами. Соотнесите место ударения и слова. <table> <tr> <td>Место ударения</td> <td>Слова</td> </tr> <tr> <td>А) Ударение на первом слоге</td> <td>Ходатайство</td> </tr> <tr> <td>Б) Ударение на втором слоге</td> <td>Премировать</td> </tr> <tr> <td>В) Ударение на третьем слоге</td> <td>Августовский</td> </tr> <tr> <td>Г) Ударение на четвертом слоге</td> <td>Заклученный</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Обеспечение</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Красивее</td> </tr> </table>	Место ударения	Слова	А) Ударение на первом слоге	Ходатайство	Б) Ударение на втором слоге	Премировать	В) Ударение на третьем слоге	Августовский	Г) Ударение на четвертом слоге	Заклученный		Обеспечение		Красивее
Место ударения	Слова																			
А) Ударение на первом слоге	Ходатайство																			
Б) Ударение на втором слоге	Премировать																			
В) Ударение на третьем слоге	Августовский																			
Г) Ударение на четвертом слоге	Заклученный																			
	Обеспечение																			
	Красивее																			
165.	3. 3 мин Б	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственн ом языке Российской Федерации и	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональн ой коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникац ии	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и	Укажите верную последовательность В целях построения эффективной профессиональной коммуникации расположите в правильной последовательности языковые формулы такого жанра устного делового общения, как деловой телефонный разговор. 1) Могу я поговорить с Аркадием Петровичем? 2) Мы договаривались о приобретении нашей продукции. 3) Добрый день. 4) Я менеджер по продажам фирмы «Каскад» Маркелов Александр Владимирович.														

		иностранном(ых) языке(ах)			официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	
166.	4. 3 мин Б	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность предложений, чтобы получился логично выстроенный научный текст. Они укладывались на поперечины (шпалы), которые также делались из дерева. В XVI – XVII веках эти дороги устраивались на угольных коях и рудниках в Англии, России, Германии. Рельсы для таких дорог первоначально изготавливались из дерева. Деревянные рельсы быстро изнашивались. По таким рельсовым путям лошадь могла везти в четыре раза больше угля или руды, чем по земле. Еще задолго до изобретения паровоза люди научились делать рельсовые дороги. Когда люди научились изготавливать сравнительно дешевое железо, деревянные рельсы стали покрывать железными полосами.
167.	5. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Выберите предложение, в котором нарушена лексическая норма русского языка: допущена речевая ошибка, вызванная наличием лишнего слова (плеоназм). 1) Дайте сообщение в газету о свободных вакансиях. 2) Близнецы были так похожи, что даже родители с трудом различали их. 3) По окончании лекции студенты задали преподавателю несколько вопросов. 4) Аборигены Америки – индейцы

					умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	
168.	6. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилиевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Выберите вариант, в котором нарушена грамматическая норма русского языка, т.е. содержится грамматическая ошибка. 1) в городе Самаре 2) наиболее трудная задача 3) правый туфель 4) более шестисот участников
169.	7. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилиевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. Укажите все предложения, в которых ДОПУЩЕНА речевая ошибка, вызванная наличием лишнего слова (плеоназм). 1) Участники переговоров выразили надежду на дальнейшее совместное сотрудничество. 2) Первый дебют юного дарования был встречен с восторгом. 3) Автобиографии сотрудников хранятся в отделе кадров. 4) Ведущий лидер партии выступил с заявлением.

					- отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	
170.	8. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации необходимо отбирать и использовать слова в соответствии с их значением. Употребление слов без учёта значения приводит к нарушению точности речи. Значение каких слов определено неверно? 1) Менталитет – образ, способ мышления, мировосприятия личности, социальной группы. 2) Прецедент – случай, служащий примером, оправданием для последующих случаев. 3) Стереотип – неизменный образец, шаблон. 4) Прагматичный – признающий лишь то, что дает практически полезные результаты. 5) Субординация – согласованность движений, действий. 6) Оппонент – лицо, выражающее иную точку зрения. 7) Электорат – элемент конструкции, по которому подводится электрический ток.
171.	9. 10 мин Д	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* В настоящее время пассажирские перевозки в стране по ряду причин являются убыточными. Минимизация убытков с последующим достижением прибыльности пассажирских перевозок – одна из основных задач, которая стоит перед железнодорожным транспортом на современном этапе. Пассажирские перевозки должны быть организованы таким образом, чтобы способствовать повышению доходных поступлений железнодорожному транспорту, повышению рентабельности и снижению себестоимости перевозок. Повышение уровня доходности пассажирских перевозок может быть достигнуто за счет проведения ряда мер по своевременному освоению пассажиропотока и рациональному использованию подвижного состава. Техничко-экономическая оценка целесообразности обращения пассажирского поезда включает: расчет расходов, связанных с

					средства, характерные для академической и деловой речи	обращением пассажирского поезда, доходов от продажи проездных документов и величины расчетной прибыли. Составьте к тексту аннотацию, используя характерные для данного жанра научного стиля языковые формулы: 1) Автор текста поднимает проблему... 2) По мнению автора, решением заявленной проблемы может стать... 3) Текст предназначен для/ будет интересен (кому?)...																				
172.	10. 3 мин А	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* В целях построения эффективной профессиональной коммуникации соотнесите действия с этапами деловой беседы. <table> <tr> <th>Этапы</th> <th>Действия</th> </tr> <tr> <td>А) Начало беседы.</td> <td>1) Обозначение своей позиции по проблеме.</td> </tr> <tr> <td>Б) Передача информации.</td> <td>2) Привлечение внимания к проблеме.</td> </tr> <tr> <td>В) Обсуждение проблемы.</td> <td>3) Принятие решений.</td> </tr> <tr> <td>Г) Подведение итогов.</td> <td>4) Установление контакта с собеседником.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Аргументация.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Передача и получение информации.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7) Создание благоприятной атмосферы.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8) Нейтрализация замечаний собеседника.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9) Отстаивание своей позиции.</td> </tr> </table>	Этапы	Действия	А) Начало беседы.	1) Обозначение своей позиции по проблеме.	Б) Передача информации.	2) Привлечение внимания к проблеме.	В) Обсуждение проблемы.	3) Принятие решений.	Г) Подведение итогов.	4) Установление контакта с собеседником.		5) Аргументация.		6) Передача и получение информации.		7) Создание благоприятной атмосферы.		8) Нейтрализация замечаний собеседника.		9) Отстаивание своей позиции.
Этапы	Действия																									
А) Начало беседы.	1) Обозначение своей позиции по проблеме.																									
Б) Передача информации.	2) Привлечение внимания к проблеме.																									
В) Обсуждение проблемы.	3) Принятие решений.																									
Г) Подведение итогов.	4) Установление контакта с собеседником.																									
	5) Аргументация.																									
	6) Передача и получение информации.																									
	7) Создание благоприятной атмосферы.																									
	8) Нейтрализация замечаний собеседника.																									
	9) Отстаивание своей позиции.																									
173.	11. 3 мин	УК-4 Способен осуществлять деловую	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое	Б1.О.09 Русский язык и деловые	Обучающийся знает: - особенности научной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)																				

	A	коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	коммуникации	(академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	В целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации важно уметь отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи. Соотнесите типы ошибок и примеры. <table><tr><td>Тип ошибки</td><td>Пример с ошибкой</td></tr><tr><td>A) Неуместное употребление жаргонизма</td><td>1) Возможны два варианта оплаты: наличкой или по безналу.</td></tr><tr><td>Б) Неуместное употребление выразительного средства</td><td>2) Мэрия проявляет постоянную заботу о благоустройстве жилых кварталов: три четверти города занято зелеными друзьями.</td></tr><tr><td>В) Неуместное употребление устаревшего слова</td><td>3) В последнее время компания засветилась фактами плодотворного международного сотрудничества.</td></tr><tr><td>Г) Неуместное употребление разговорно-просторечных слов</td><td>4) У директора возникла интенция организовать и провести круглый стол.</td></tr><tr><td>Д) Неуместное употребление иностранного слова</td><td>5) Президент отметил, что страна помаленьку начала выходить из кризиса.</td></tr><tr><td></td><td>6) Из перечня приведенных примеров явствует, что тезис можно считать доказанным.</td></tr><tr><td></td><td>7) Комиссия устала факт представления к защите фальшака.</td></tr></table>	Тип ошибки	Пример с ошибкой	A) Неуместное употребление жаргонизма	1) Возможны два варианта оплаты: наличкой или по безналу.	Б) Неуместное употребление выразительного средства	2) Мэрия проявляет постоянную заботу о благоустройстве жилых кварталов: три четверти города занято зелеными друзьями.	В) Неуместное употребление устаревшего слова	3) В последнее время компания засветилась фактами плодотворного международного сотрудничества.	Г) Неуместное употребление разговорно-просторечных слов	4) У директора возникла интенция организовать и провести круглый стол.	Д) Неуместное употребление иностранного слова	5) Президент отметил, что страна помаленьку начала выходить из кризиса.		6) Из перечня приведенных примеров явствует, что тезис можно считать доказанным.		7) Комиссия устала факт представления к защите фальшака.
Тип ошибки	Пример с ошибкой																					
A) Неуместное употребление жаргонизма	1) Возможны два варианта оплаты: наличкой или по безналу.																					
Б) Неуместное употребление выразительного средства	2) Мэрия проявляет постоянную заботу о благоустройстве жилых кварталов: три четверти города занято зелеными друзьями.																					
В) Неуместное употребление устаревшего слова	3) В последнее время компания засветилась фактами плодотворного международного сотрудничества.																					
Г) Неуместное употребление разговорно-просторечных слов	4) У директора возникла интенция организовать и провести круглый стол.																					
Д) Неуместное употребление иностранного слова	5) Президент отметил, что страна помаленьку начала выходить из кризиса.																					
	6) Из перечня приведенных примеров явствует, что тезис можно считать доказанным.																					
	7) Комиссия устала факт представления к защите фальшака.																					
174.	12. 3 мин Б	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации;	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов подготовки научной академической и деловой публичной речи. 1) Репетиция выступления 2) Запоминание речи 3) Выбор или формулировка темы 4) Определение цели выступления 5) Редактирование текста																

		ом языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	современных коммуникативных технологий		- виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	6) Сбор материала и его изучение 7) Построение речи
175.	13. 3 мин Б	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные	Укажите верную последовательность В целях построения эффективной академической коммуникации расположите в правильной последовательности структурные элементы такого жанра научного стиля, как аннотация. 1) Характеристика содержания текста работы. 2) Способы изложения материала. 3) Адресат текста. 4) Библиографическое описание. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	
176.	14. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Определите, какой вид документа составляется в ходе проведения мероприятия такого вида устного делового общения, как совещание, собрание? 1) договор 2) приказ 3) протокол 4) распоряжение
177.	15. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите языковую формулу, не характерную для такого жанра академической коммуникации, как реферат. 1) работа посвящена проблеме... 2) предназначается широкому кругу читателей 3) в центре внимания автора находится...

		ом языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	современных коммуникативных технологий		- виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	4) в работе можно выделить несколько частей
178.	16. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В целях построения эффективной профессиональной коммуникации выберите все варианты, в которых языковые средства соответствуют деловой сфере общения и официально-деловому стилю речи. 1) посоветовать 2) привлечь к ответственности 3) ходатайствовать 4) продавщица 5) нетрудоспособность

					технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	
179.	17. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации необходимо знать недостатки публичного выступления и избегать их. Укажите, что относится к недостаткам публичного выступления. 1) перегрузка теоретическими рассуждениями 2) обилие затронутых вопросов и проблем 3) логическая последовательность в подаче материала 4) наличие трёх композиционных частей 5) обращение к слушателям 6) монотонность
180.	18. 10 мин Д	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации;	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. В целях построения эффективной профессиональной коммуникации укажите, какие документы необходимо составить для того, чтобы принятые по каждой ситуации решения были оформлены официально и могли вступить в юридическую силу.

		государственн ом языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	использованием современных коммуникативных технологий		- виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	Вечером за ужином собралась семья, чтобы пообщаться и поделиться проблемами. А. Отец рассказал, что на предприятие, где он работает, поступил новый заказ, для выполнения которого нужно взять напрокат гидравлический пресс. Б. Дочь тоже решила поделиться с семьей своей проблемой. Она недавно устроилась на работу и стала пропускать занятия в университете. Это обстоятельство вызывает недовольство у преподавателей, т.к. согласно приказу ректора студентам очного отделения не разрешается пропускать занятия. Мать предложила дочери перевестись с очной формы обучения на заочную, чтобы можно было работать и учиться. И дочь согласилась, что это хорошая идея. В. Сын сообщил, что ему предложили пройти практику в другом городе, поэтому надо обсудить и решить, кто будет использовать его автомобиль в этот период.										
181.	1. 3 мин А	УК-5 Способен воспринимать межкультурно е разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональн ое взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для выстраивания взаимодействия с представителями разных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать, какие праздники отмечают последователи разных религий. Соотнесите правильно название религии и название праздника свойственного данной религии. <table><tr><td>Религии</td><td>Праздники</td></tr><tr><td>А) Христианство</td><td>1) Песах</td></tr><tr><td>Б) Ислам</td><td>2) Весак</td></tr><tr><td>В) Буддизм</td><td>3) Курбан-байрам</td></tr><tr><td>Г) Иудаизм</td><td>4) Рождество</td></tr></table> 1	Религии	Праздники	А) Христианство	1) Песах	Б) Ислам	2) Весак	В) Буддизм	3) Курбан-байрам	Г) Иудаизм	4) Рождество
Религии	Праздники															
А) Христианство	1) Песах															
Б) Ислам	2) Весак															
В) Буддизм	3) Курбан-байрам															
Г) Иудаизм	4) Рождество															

					мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.			
182.	2. 3 мин A	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом,	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для выстраивания взаимодействия с представителями разных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать, как называются Священные Писания самых распространенных религий <table><tr><td>Религии</td><td>Священные Писания</td></tr></table>	Религии	Священные Писания
Религии	Священные Писания							

		этическом и философских аспектах	научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы,	<table><tr><td>А) Христианство</td><td>1) Коран</td></tr><tr><td>Б) Ислам</td><td>2) Тора</td></tr><tr><td>В) Иудаизм</td><td>3) Трипитака</td></tr><tr><td>Г) Буддизм</td><td>4) Библия</td></tr></table>	А) Христианство	1) Коран	Б) Ислам	2) Тора	В) Иудаизм	3) Трипитака	Г) Буддизм	4) Библия	
А) Христианство	1) Коран														
Б) Ислам	2) Тора														
В) Иудаизм	3) Трипитака														
Г) Буддизм	4) Библия														

					формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.													
183.	3 3 мин А	УК-5 Способен воспринимать межкультурно е разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональн ое взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для выстраивания взаимодействия с представителями разных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать, какие культовые действия считаются обязательными в исламе и что они означают: <table><tr><td>Культовые действия</td><td>Обозначение</td></tr><tr><td>А) шахада</td><td>1) обязательный для состоятельных членов общины религиозный налог, который идет на помощь нуждающимся единоверцам</td></tr><tr><td>Б) намаз или салят</td><td>2) пост в течение священного месяца рамадан, который длится 30 дней</td></tr><tr><td>В) закят</td><td>3) ежедневная пятикратная молитва</td></tr><tr><td>Г) ураза или саум</td><td>4) произнесение ритуальной фразы на арабском языке «Нет божества, кроме Аллаха, а Мухаммед - посланник Аллаха» является свидетельством веры</td></tr><tr><td>Д) хадж</td><td>5) паломничество в Мекку к главной святыне ислама - Каабе</td></tr></table>	Культовые действия	Обозначение	А) шахада	1) обязательный для состоятельных членов общины религиозный налог, который идет на помощь нуждающимся единоверцам	Б) намаз или салят	2) пост в течение священного месяца рамадан, который длится 30 дней	В) закят	3) ежедневная пятикратная молитва	Г) ураза или саум	4) произнесение ритуальной фразы на арабском языке «Нет божества, кроме Аллаха, а Мухаммед - посланник Аллаха» является свидетельством веры	Д) хадж	5) паломничество в Мекку к главной святыне ислама - Каабе
Культовые действия	Обозначение																	
А) шахада	1) обязательный для состоятельных членов общины религиозный налог, который идет на помощь нуждающимся единоверцам																	
Б) намаз или салят	2) пост в течение священного месяца рамадан, который длится 30 дней																	
В) закят	3) ежедневная пятикратная молитва																	
Г) ураза или саум	4) произнесение ритуальной фразы на арабском языке «Нет божества, кроме Аллаха, а Мухаммед - посланник Аллаха» является свидетельством веры																	
Д) хадж	5) паломничество в Мекку к главной святыне ислама - Каабе																	

					определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.							
184.	4. 5 мин А	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для выстраивания взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания нужно уметь соотносить разные концепции возникновения мира и свойственные им идейные положения. Соотнесите название формы научного и религиозного сознания из первого столбца с присущими им идейными положениями из второго столбца. <table><tr><td>Формы сознания</td><td>Идейные положения</td></tr><tr><td>А) креационная (библейская) модель возникновения вселенной и жизни на Земле</td><td>1) Законы естественного отбора, основывающиеся на борьбе видов за выживание, лежат в основе биологического разнообразия планеты, объясняют появление человека.</td></tr><tr><td>Б) эволюционная модель возникновения вселенной и жизни на Земле</td><td>2) Бог есть безличная разумная первопричина мира, находящаяся вне его и не участвующая в жизни природы и человека. Вселенная после первотолчка, движется по своим законам</td></tr></table>	Формы сознания	Идейные положения	А) креационная (библейская) модель возникновения вселенной и жизни на Земле	1) Законы естественного отбора, основывающиеся на борьбе видов за выживание, лежат в основе биологического разнообразия планеты, объясняют появление человека.	Б) эволюционная модель возникновения вселенной и жизни на Земле	2) Бог есть безличная разумная первопричина мира, находящаяся вне его и не участвующая в жизни природы и человека. Вселенная после первотолчка, движется по своим законам
Формы сознания	Идейные положения											
А) креационная (библейская) модель возникновения вселенной и жизни на Земле	1) Законы естественного отбора, основывающиеся на борьбе видов за выживание, лежат в основе биологического разнообразия планеты, объясняют появление человека.											
Б) эволюционная модель возникновения вселенной и жизни на Земле	2) Бог есть безличная разумная первопричина мира, находящаяся вне его и не участвующая в жизни природы и человека. Вселенная после первотолчка, движется по своим законам											

					религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии	<table><tr><td>В) манифестационизм (пантеистическая или политеистическая картина возникновения вселенной и жизни на Земле)</td><td>3) Вселенная создана актом творения Бога, человек сотворен Богом с присущими современным людям характеристиками: разумом, свободой, творческим потенциалом.</td></tr><tr><td>) деизм</td><td>4) Прежде всего был Хаос, из него возникла Мать-земля – Гея, которая сама из себя породила Небо – Уран, Небо оплодотворяет Землю и они порождают титанов и богов.</td></tr></table>	В) манифестационизм (пантеистическая или политеистическая картина возникновения вселенной и жизни на Земле)	3) Вселенная создана актом творения Бога, человек сотворен Богом с присущими современным людям характеристиками: разумом, свободой, творческим потенциалом.	) деизм	4) Прежде всего был Хаос, из него возникла Мать-земля – Гея, которая сама из себя породила Небо – Уран, Небо оплодотворяет Землю и они порождают титанов и богов.
В) манифестационизм (пантеистическая или политеистическая картина возникновения вселенной и жизни на Земле)	3) Вселенная создана актом творения Бога, человек сотворен Богом с присущими современным людям характеристиками: разумом, свободой, творческим потенциалом.									
) деизм	4) Прежде всего был Хаос, из него возникла Мать-земля – Гея, которая сама из себя породила Небо – Уран, Небо оплодотворяет Землю и они порождают титанов и богов.									
185.	5. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом общей культуры с представителей различных конфессий нужно знать последовательность событий в жизни Иисуса Христа. Перечислите в хронологической последовательности основные события из жизни Иисуса Христа. 1) Крещение 2) Воскресение 3) Распятие				

		философских аспектах	сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою	4) Рождество 5) Преображение

					позицию в дискуссии.	
186.	6. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: - классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре;	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом общей культуры с представителей различных конфессий нужно знать последовательность событий в жизни основателя буддизма - Будды. Перечислите в хронологической последовательности основные события из жизни Будды. 1) рождение Сиддхартхи Гаутамы 2) начало общественной проповеди Будды Шакьямуни 3) просветление Сиддхартхи Гаутамы 4) переход в паринирвану Будды Шакьямуни

					определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
187.	7. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений;	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с представителями различных конфессий нужно знать давность существования основных религий в мире. Выстройте традиционные религии в последовательности согласно времени их возникновения, начиная от более ранней к более поздней. 1) христианство 2) иудаизм 3) ислам 4) буддизм

					умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии	
188.	8. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; - особенности религиозного мировоззрения; - основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; - нормы нравственности, выработанные традиционными	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом общей культуры с представителями различных конфессий нужно знать последовательность событий в жизни основателя ислама пророка Мухаммеда. Перечислите в хронологической последовательности основные события из жизни пророка ислама Мухаммеда. 1) Начало общественной проповеди Мухаммеда. 2) Получение Мухаммедом откровения. 3) Рождение Мухаммеда. 4) Хиджра - переселение из Мекки в Медину 5) Установление хаджа.

			социальных групп, этносов и конфессий		религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
189.	9. 5 мин	УК-5 Способен воспринимать	УК-5.3 Выстраивает социальное и	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	- основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: - классифицировать религии согласно особенностям вероучения; - отличать традиционные религии от деструктивных культов; - определить место религии в мировой истории, культуре; - определить место человека в системе социальных	Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных текстах традиционных религий. «Потом избрал его Господь и простил его и повел прямым путем. Он сказал: Низвергнитесь из него вместе, врагами друг другу! А если придет к вам от Меня руководство – то, кто последует за Моим руководством, тот не собьется и не будет несчастным! А кто отвернется от воспоминания обо Мне, у того, поистине, будет тесная жизнь». 1) Библия 2) Тора 3) Коран 4) Талмуд 5) Сура

					связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
190.	10. 5 мин В	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; - особенности религиозного мировоззрения; - основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; - нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; - основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; - специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: - классифицировать религии согласно	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для выстраивания взаимодействия с представителями разных этносов и конфессий нужно знать нравственные основы традиционных религий, заключающиеся в заповедях. Прочитайте заповеди. Укажите какая из заповедей является самой важной для представителей монотеистических религий. Объясните почему 1) «Я Господь, Бог твой... Да не будет у тебя других богов пред лицем Моим». 2) «Не делай себе кумира и никакого изображения того, что на небе вверху, и что на земле внизу, и что в воде ниже земли». 3) «Не произноси имени Господа, Бога твоего, напрасно, ибо Господь не оставит без наказания того, кто произносит имя Его напрасно». 4) «Шесть дней работай, и делай всякие дела твои; а день седьмой – суббота Господу Богу твоему». 5) «Почитай отца твоего и мать твою, чтобы продлились дни твои на земле». 6) «Не убивай». 7) «Не прелюбодействуй». 8) «Не кради». 9) «Не произноси ложного свидетельства на ближнего твоего». 10) «Не желай дома ближнего твоего; не желай жены ближнего твоего; ни раба его, ни рабыни его, ни вола его, ни осла его, ничего, что у ближнего твоего».

					особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
191.	11. 5 мин В	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для выстраивания взаимодействия с представителями разных этносов и конфессий нужно знать особенности религиозного мировоззрения, которые заключаются в основах вероучения религий. С религиозной точки зрения догматы - это 1) Решения, принятые высокопоставленным религиозным лидером. 2) Истины, которые могут быть пересмотрены и дополнены на собраниях верующих. 3) Богооткровенные истины, неизменяемые и не подлежащие критике, выражающие суть данной религии. 4) Учения, противоречащие господствующему исповеданию.

			групп, этносов и конфессий		исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
192.	12. 5 мин	УК-5 Способен воспринимать межкультурно	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональн	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса;	Из предложенного списка выберите правильные варианты. Свой выбор обоснуйте.

	В	е разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	ое взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений. Умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и	Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с представителями разных социальных групп, этносов и конфессий нужно уметь понимать термины, имеющие связь с современной религиозной идеологией. Выберите определение, соответствующее понятию экстремизм - 1) приверженность традиционных религиозных норм и устоев, как неотъемлемой истины; 2) путь принуждения населения ради желаемой цели через устрашение вплоть до физического устранения; 3) приверженность крайним взглядам и действиям; 4) направленность на обновление вероучения, культовой практики, религиозной организации в соответствии с изменениями в обществе.

					самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
193.	13. 5 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурно е разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональн ое взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения;	Из предложенного списка выберите правильные варианты. Свой выбор обоснуйте. Для выстраивания взаимодействия с представителями разных этносов и конфессий нужно знать какие религии считаются традиционными для народов России, а какие не традиционными или более того деструктивными. Из предложенного списка выберите четыре религии традиционные для народов России. Свой выбор обоснуйте. 1) Неоязычество 2) Ислам 3) Индуизм 4) Иудаизм 5) Христианство 6) Буддизм

					отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
194.	14. 3 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых	Из предложенного списка выберите правильные варианты. Свой выбор обоснуйте. Для выстраивания взаимодействия с представителями разных этносов и конфессий нужно знать какие религии считаются мировыми. Из предложенного списка выпишите три мировые религии. Свой выбор обоснуйте. 1) индуизм 2) буддизм 3) иудаизм 4) ислам 5) христианство

					и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
195.	15. 5 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; - особенности религиозного	Из предложенного списка выберите правильные варианты. Свой выбор обоснуйте. Религия активно влияет на бытие человека, и это влияние отмечается на протяжении всей истории человечества. По мере усложнения общественной жизни, с появлением новых её сфер – политики, государства, права, идеологии и т.д., она становится их

		общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: - классифицировать религии согласно особенностям вероучения; - отличать традиционные религии от деструктивных культов; - определить место религии в мировой истории, культуре; - определить место человека в системе социальных связей; - воспринимать и самостоятельно искать	системообразующей основой. Многообразные процессы воздействия религий на общество делятся на несколько групп, которые принято именовать функциями религий. Из предложенного списка выпишите основные функции религии. в обществе. Свой выбор обоснуйте. 1) политическая, 2) мировоззренческая, 3) компенсаторная, 4) регулятивная, 5) легитимирующая, 6) коммуникативная, 7) интегрирующая, 8) культуротранслирующая, 9) дезинтеграционная, 10) стабилизирующая.

					информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
196.	16. 5 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; - особенности религиозного мировоззрения; - основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; - нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; - основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; - специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: - классифицировать религии согласно особенностям вероучения; - отличать традиционные	Из предложенного списка выберите правильные варианты. Свой выбор обоснуйте. Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных текстах традиционных религий. Прочитайте текст пророчества, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. «Так говорит Господь: за три преступления Иуды и за четыре не пощажу его, потому что отвергли закон Господень и постановлений Его не сохранили, и идолы их, вслед которых ходили отцы их, совратили их с пути. И пошлю огонь на Иуду, и пожрет чертоги Иерусалима. Так говорит Господь: за три преступления Израиля и за четыре не пощажу его, потому что продают правого за серебро и бедного – за пару сандалий. Жаждут, чтобы прах земной был на голове бедных, и путь кротких извращают; даже отец и сын ходят к одной женщине, чтобы бесславить святое имя Мое. На одеждах, взятых в залог, возлежат при всяком жертвеннике, и вино, взываемое с обвиненных, пьют в доме богов своих... Вас же Я вывел из земли Египетской и водил вас в пустыне сорок лет, чтобы вам наследовать землю Аморрейскую. Из сыновей ваших Я избирал в пророки и из юношей ваших – в назореи; не так ли это, сыны Израиля? говорит Господь. А вы назореев поили вином и пророкам приказывали, говоря: «не пророчествуйте...» Ам.2:5-8,10-12 1) Иудеев и израильтян накажет на почитание идолов и нарушение закона, побивание пророков. 2) Израильтян не пощадит за лжесвидетельство, нарушение субботы, притеснение бедных. 3) Иудеев Бог не пощадит за отвержение закона, поклонение идолам. 4) Израильтян накажет за несправедливые суды, за не милосердие, за блуд, совращение назореев.

					религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
197.	17. 10 мин. Д.	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских аспектах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; - особенности религиозного мировоззрения; - основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; - нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; - основные этапы исторического развития мировых и национальных религий;	Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных текстах традиционных религий. Прочитайте текст, выберите основные мысли проповеди, являющиеся сутью христианской этики. 1) Не судите, да не судимы будете, ибо каким судом судите, таким будете судимы; и какою мерою мерите, такою и вам будут мерить. 2) И что ты смотришь на сучок в глазе брата твоего, а бревно в твоём глазе не чувствуешь? 3) Или как скажешь брату твоему: «дай, я выну сучок из глаза твоего», а вот, в твоём глазе бревно? 4) Лицемер! Вынь прежде бревно из твоего глаза и тогда увидишь, как вынуть сучок из глаза брата твоего. 5) Не давайте святыни псам и не бросайте жемчуга вашего перед свиньями, чтобы они не попрали его ногами своими и, обратившись, не растерзали вас. 6) Просите, и дано будет вам; ищите, и найдете; стучите, и отворят вам; ибо всякий просящий получает, и ищущий находит, и стучащему отворят. 7) Есть ли между вами такой человек, который, когда сын его попросит у него хлеба, подал бы ему камень?

					специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	8) и когда попросит рыбы, подал бы ему змею? 9) Итак, если вы, будучи злы, умеете даяния благие давать детям вашим, тем более Отец ваш Небесный даст блага просящим у Него. 10) Итак, во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними, ибо в этом закон и пророки.
198.	18. 10 мин Д	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы	Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных текстах традиционных религий. Внимательно прочитать текст притчи, объясните основной смысл. «Выйдя же в день тот из дома, Иисус сел у моря.

		историческом, этическом и философских аспектах	основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать,	И собралось к Нему множество народа, так что Он вошел в лодку и сел; а весь народ стоял на берегу. И поучал их много притчами, говоря: вот, вышел сеятель сеять; и когда он сеял, иное упало при дороге, и налетели птицы и поклевали то; иное упало на места каменистые, где немного было земли, и скоро взошло, потому что земля была неглубока. Когда же взошло солнце, увяло, и, как не имело корня, засохло; иное упало в терние, и выросло терние и заглушило его; иное упало на добрую землю и принесло плод: одно во сто крат, а другое в шестьдесят, иное же в тридцать. Кто имеет уши слышать, да слышит!» Мф.13: 1-9

					делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.		
199.	1 3 мин А	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте наименование метода сбора информации с задачей сбора информации для управления персоналом	
						Наименование метода сбора информации	Задача сбора информации
						А) изучение социальных сетей	1) Необходимо оценить сотрудника с помощью банка типовых вопросов, что является комплексным оценочным инструментом
						Б) анкетирования	2) необходимо исследовать личностных характеристик сотрудников или претендентов на должность
						В) интервью	3) рассматриваются вопросы удовлетворенности сотрудников, их мотивации к трудовой деятельности
Г) опрос	4) Необходимо оценить знания, характеристики, опыт и навыки кандидата путем устной беседы						
200.	2 3 мин А	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте вид обучения персонала на рабочем месте и его характеристику	
						Метод обучения	Характеристика

		историческом, этическом и философском контекстах	общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		о развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	А) Наставничество Б) Стажировка В) Делегирование полномочий Г) Инструктаж	1) передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решений 2) занятия менеджера со своим персоналом в ходе ежедневной работы 3) разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте 4) работник, обучающийся в различных подразделениях предприятия или за его пределами, получает новую информацию о профессиональной деятельности	
201.	3 3 мин А	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте наименование формы профессионального развития с задачами организации в обучении персонала		
						Наименование метода сбора информации	Задача обучения персонала	
						А) Самообразование	1) развить инициативу путем участия в проектах, стимулировать развитие навыков работы в команде	
						Б) Проектная деятельность	2) этот процесс развить самодисциплину через самостоятельное изучение новых тем, чтение книг, участие в онлайн-курсах и вебинарах	
						В) бизнес-тренинг	3) запустить образовательные программы синхронизировано среди всех сотрудников	

						Г) он-лайн обучение (дистанционное обучение)	4) развить практические навыки путем обучения в рамках игровой ситуации в группе под наблюдением эксперта	
202.	4 3 мин А	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте наименование Сопоставьте вид обучения персонала вне рабочего места и его характеристику		
						Наименование метода сбора информации	Задача сбора информации	
						А) деловая игра	1)реальная или выдуманная управленческая ситуация с вопросами для анализа реальная или выдуманная управленческая ситуация с вопросами для анализа	
						Б) учебная ситуация	2) коллективная игра, включающая разбор учебного примера, в ходе которого участники игры получают роли и рассматривают последствия принятых решений	
						В) ролевая игра	3) в ходе использования данного метода обучаемому предлагают выступить в роли сотрудника, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги	
						Г) баскет-метод	4) работник ставит себя на чье-то место с целью получения практического опыта	
203.	5 3 мин	УК-5: Способен воспринимать межкультурно	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации;	Укажите верную последовательность организации системы обучения с точки зрения ресурсной обеспеченности организации: 1) Определение эффективности обучения		

	Б	е разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		- виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	2) Определение бюджета обучения на основе анализа данных о финансовом состоянии организации 3) Определение содержание программы обучения 4) Определение целей обучения на основе анализа данных о квалификации персонала 5) Выбор методов обучения 6) Определение критериев результативности обучения на основе анализа ожидаемой рентабельности на инвестиции в человеческий капитал 7) Организация процесса обучения 8) Определение потребности в обучении персонала
204.	6 3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Укажите верную последовательность формирования заказа на обучения персонала с точки зрения его развития сотрудника в процессе его профессиональной и производственной адаптации: 1) Функционирование 2) Оценка подготовленности сотрудника 3) Непосредственно адаптация 4) Разработка специальной программы адаптации сотрудника и обучение 5) Ориентация сотрудника

205.	7 3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Установите верную последовательность подготовки сотрудников компании к процессу обучения: 1) Поставить цели обучения персонала, на основе анализа квалификации сотрудников 2) Оценить потребность в обучении 3) Разработать критерии оценки обучения персонала 4) Выбрать формы и методы обучения персонала 5) Ознакомить сотрудников с целями и ожидаемыми результатами обучения
206.	8 3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты	Укажите верную последовательность при проверке результатов краткосрочного обучения сотрудника: 1) Провести проверку удовлетворенности руководителя обучением сотрудника 2) Провести проверку знаний сотрудника с помощью специальных тестов 3) Провести проверку удовлетворенности сотрудника 4) Провести проверку знаний сотрудника с помощью заранее разработанной учебной ситуации 5) Разработать анкету для проверки удовлетворенности сотрудника процессом обучения

					обучения персонала	
207.	9 3 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. На предприятии работает группа специалистов, необходимо выявить направления обучения, определив их зону роста путем использования активных методов обучения (вне рабочего места). Какой из методов предпочтительно использовать, чтобы определить перспективных сотрудников для развития управленческих навыков? 1) Учебная ситуация 2) Моделирование 3) Деловая игра 4) Ролевая игра 5) Тренинг
208.	10 3 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Этот инструмент непрерывного образования (на рабочем месте) предполагает смену должности для развития и получения дополнительных компетенций сотрудника, повышения его квалификации. Как называется этот метод 1) Копирование 2) Ротация 3) Инструктаж 4) Стажировка

					- обрабатывать результаты обучения персонала	
209.	11 3 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Этот инструмент непрерывного образования (вне рабочего места) развития умений взаимодействовать с другими. Как называется этот метод 1) Учебная ситуация 2) Ролевая игра 3) Тренинг сензитивности 4) Деловая игра
210.	12 3 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации;	Рассчитайте эффективность обучения персонала, если известной, что по результатам оценки экспертов, количество сотрудников справившихся с тестовыми заданиями составило 20 человек, обучение каждого сотрудника - 7 тыс. руб., всего было обучено 45 человек. Выберите правильный ответ. 1) 44,4% 2) 35% 3) 55% 4) 15%

			ом взаимодействии		- формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	
211.	13 5 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурно е разнообразие общества в социально- историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональн ом взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессиональног о развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Сотрудник, обладающий необходимыми компетенциями пришел в коллектив менее месяца назад, коллектив является новым для сотрудника, рабочие задачи каждого неясны. Какие методы и инструменты обучения вне рабочего места наиболее эффективны (выбрать 2 ответа). 1) Учебная ситуация 2) Тренинг сензитивности 3) Ролевая игра 4) Моделирование
212.	14 5 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурно е разнообразие общества в социально- историческом, этическом и	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессиональног о развития персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Проводится отбор инженеров в кадровый резерв для дальнейшего перемещения на должность руководителя подразделения. Претенденты имеют диплом инженера по специальности 23.05.03 Подвижной состав железных дорог (профиль «Высокоскоростной транспорт»), вакансия предполагает получение новых компетенций по управлению персоналом. Выберите возможные методы обучения, ответ обоснуйте 1) Достаточно ротации в соответствующее подразделение

		философском контекстах	актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	2) Обучение в магистратуре по направлению «Управление персоналом» 3) Переподготовка по направлению «Управление персоналом» (500+ час) 4) Повышение квалификации по направлению Управление персоналом (объем 72 часа) 5) Переподготовка 100 час. Переподготовка по направлению «Управление персоналом» (250 час)
213.	15 5 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите показатели для оценки результатов обучения персонала при долгосрочном обучении 1) удовлетворенность сотрудника 2) эффективность внесенных предложений по совершенствованию деятельности сотрудника. 3) повышение норм выработки; 4) сокращении времени, затрачиваемого на выполнение работ, проектов
214.	15 5 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите показатели для оценки результатов обучения персонала при краткосрочном обучении 1) удовлетворенность сотрудника 2) эффективность внесенных предложений по совершенствованию деятельности сотрудника.

		социально-историческом, этическом и философском контекстах	развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		- формы профессионального развития персонала - Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	3) повышение норм выработки; 4) сокращении времени, затрачиваемого на выполнение работ, проектов
215.	17 Д	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	При организации краткосрочного обучения и развития кадров, используются определенные критерии оценки результатов обучения. Перечислите результаты краткосрочного обучения сотрудников и методы проверки их уровня, которые определяют зоны роста сотрудников.
216.	18	УК-5: Способен воспринимать	УК-5.1: Анализирует идеологические и	Б1.О.11	Знать: - методы сбора информации;	Какой из методов обучения персонала будет более эффективным с точки зрения эффективности обучения. Если известны следующие данные:

		межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	История трудовых отношений	- виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	1) Доходы от обучения в первом случае составили 180 тыс. руб, затраты на обучение составили 520 тыс. руб. 2) Доходы от обучения во втором случае составили 450 тыс. руб, затраты на обучение составили 320 тыс. руб. 3) Доходы от обучения в третьем случае составили 620 тыс. руб, затраты на обучение составили 570 тыс. руб.
217.	1	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	. Комиссия по подбору сотрудников состоит из двух экспертов, выносящих решение независимо друг от друга. Каждый из них принимает правильное решение с вероятностью 0,9. Кандидат принимается на должность при условии одновременного голосования за него обоим экспертам. Найти вероятность того, что хороший специалист будет принят на работу. Варианты ответов: 1) 0 2) 1 3) 0,81 4) 0,9

218.	2	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Для выполнения задания требуются специалисты двух типов. Для определения нужного числа работников первого типа x_1 и второго типа x_2 составлена система уравнений $\begin{cases} 2x_1 - x_2 = 2, \\ -x_1 + 3x_2 = 19. \end{cases}$ Решая систему по формулам Крамера, нашли определители Δ , Δ_1 , Δ_2 , их значения: 40, 25, 5. Сопоставить каждому определителю его значение. 1) 25 2) 40 3) 5
219.	3	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Портфель ценных бумаг состоит из трех активов. Вектор распределения весов активов в портфеле (0.2, 0.5, 0.3). Вектор доходностей (10, 8, 10). Для определения доходности всего портфеля нужно найти их (выберите нужное действие) векторное произведение скалярное произведение смешанное произведение Найдите доходность портфеля (выберите правильный ответ) 7 8 9 10

		аналитических систем				
220.	4	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Вероятность, что в первой группе работников имеется нужный специалист равна 0,1, во второй 0,2. Найти вероятности событий: А - хотя бы в одной группе имеется нужный специалист, В – только в одной группе имеется нужный специалист, С – в обеих группах имеется нужный специалист. Сопоставить каждому событию его вероятность, если их значения получились 0,02; 0,26; 0,28.
221.	5	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Производительность труда бригады рабочих описывается уравнением $y = -2t^2 + 10t + 50$. Для нахождения скорости изменения производительности труда нужно найти (выберите нужное действие) интеграл производную предел Найти скорость изменения производительности труда при $t = 5$ (выберите правильный ответ) 30 40 50 60.

		информационно-аналитических систем				
222.	6:	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Решая систему линейных уравнений методом Гаусса для нахождения неизвестных объемов выпуска продукции нужно: Выбрать базисные и свободные переменные. Выписать расширенную матрицу системы. Найти ранги матрицы системы и расширенной матрицы, сделать вывод о совместности или несовместности системы. Записать преобразованную систему уравнений, выразить в ней базисные через свободные. Найти базисные переменные «снизу вверх». Преобразовать матрицу к «ступенчатому» виду. Записать ответ.
223.	7	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в	Получены результаты наблюдений за показаниями объема перевозок: 7, 6, 9, 8, 8, 6, 9, 7, 6, 9, 6, 6, 5, 8, 6. Необходимо найти выборочное среднее квадратическое отклонение показаний. Для чего необходимо найти: Найти среднее выборочное квадратов отклонений от среднего выборочного. Составить статистический ряд. Найти среднее выборочное. Найти выборочную дисперсию. Найти выборочное среднее квадратическое отклонение.

		интеллектуальных информационных-аналитических систем			профессиональной деятельности	
224.	8	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Для нахождения изменения цены товара необходимо вычислить несобственный интеграл $\int_1^2 \frac{dx}{(x-2)^5}$. Порядок вычисления интеграла: Применить формулу Ньютона-Лейбница. Перейти к пределу от определенного интеграла. Вычислить полученный предел. Найти первообразную для подынтегральной функции. Записать ответ.
225.	9	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы	Задана функция прибыли $z(x, y) = -2x^2 + 2xy - 3y^2 + 2x + 4y$ (млн. руб.). При каких объемах выпуска продукции x и y прибыль будет наибольшей. Выбрать один верный ответ: 1) 2; 2) 3; 3) 1; 4) 5. Записать номер ответа.

		инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем			естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	
226.	10	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Произведенный объем продукции можно описать уравнением $u = -\frac{5}{3}t^3 + \frac{15}{2}t^2 + 100t + 50$ (единиц). Вычислить производительность труда $z(t) = u'(t)$ через час после начала работы. Выбрать один верный ответ: 1) 120; 2) 230; 3) 110; 4) 150. Записать номер ответа.
227.	11	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет:	Найти выработку бригады рабочих за 2 час, если производительность труда меняется по эмпирической формуле $f(t) = -3t^2 + 20$. Для нахождения выработки нужно найти (выберите нужное действие) 1. неопределенный интеграл 2. производную 3. предел 4. определенный интеграл Определите выработку бригады через 2 часа (выберите правильный ответ) 10 11

		ем современного инструментар ия и интеллектуаль ных информацион но- аналитических систем			Использовать основные законы естественнонаучн ых дисциплин в профессиональной деятельности	12 13
228.	12	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческ их задач, с использовани ем современного инструментар ия и интеллектуаль ных информацион но- аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональн ой деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучн ых дисциплин в профессиональной деятельности	Продукция выпускается тремя заводами. Первый завод производит 50% общего количества, второй – 30%, третий – 20%. Продукция первого завода содержит 70% стандартных деталей, второго – 80%, третьего – 90%. В лабораторию поступают детали всех трех заводов. Какова вероятность того, что произвольно взятая деталь стандартная? Выбрать один верный ответ: 1) 0,7565; 2) 0,88; 3) 0,5423; 4) 0,793. 0.72 0.77 0.81 0.88 Записать номер ответа.
229.	13	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческ	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональн ой деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики	Даны матрицы прямых затрат $A = \begin{pmatrix} -7 & 3 \\ 2 & -1 \end{pmatrix}, B = \begin{pmatrix} 2 & -3 \\ 3 & 6 \\ 1 & 2 \end{pmatrix}, C = \begin{pmatrix} 5 & 3 & 0 \\ 2 & -4 & 4 \end{pmatrix}.$ Какие из матриц можно перемножить: 1. AB 2. BA 3. AC 4. CA 5. BC 6. CB

		их задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем			Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Записать последовательность номеров правильных формул.
230.	14	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Линией ограничений допустимых решений является прямая. Какие из уравнений являются уравнением прямой на плоскости: $y = -\frac{A}{B}x - \frac{C}{B},$ $\frac{x}{a} + \frac{y}{b} = 1,$ $(y - y_0)(x - x_0) = k,$ $y - y_0 = k(x - x_0),$ $\frac{a}{x} + \frac{b}{y} = 1.$ Записать последовательность номеров правильных формул.
231.	15	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и	Предприятие проводит конкурс на замещение двух вакансий менеджера по продажам и программиста. На собеседование пришло 10 соискателей. Сколько существует вариантов отбора 20 50 90 100 1000

		поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальной информационно-аналитических систем			математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	.
232.	16	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальной информационно-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Для матриц перевозок необходимо вычислить их определители. Используя свойства определителей, выяснить, какие из них равны нулю: 1. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 1 \\ 3 & -1 & 2 & 0 \\ 3 & 1 & 6 & 3 \end{vmatrix}$ 2. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 1 \\ 3 & 1 & 2 & 5 \\ 3 & 1 & 2 & 5 \end{vmatrix}$ 3. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 0 \\ 3 & -1 & 2 & 0 \\ 3 & 1 & 6 & 0 \end{vmatrix}$ 4. $\begin{vmatrix} 2 & 1 & 4 & 3 \\ 0 & 7 & 2 & 1 \\ 0 & 0 & 2 & 1 \\ 0 & 0 & 0 & 3 \end{vmatrix}$ Записать последовательность номеров правильных ответов.
233.	17	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных,	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического	Изменение производительности труда задается функцией $z(t) = 1 + 0,25 \cdot \sqrt[3]{t}$, где t – время в месяцах.. Найти объем продукции, произведенной за 8 месяцев, если объем $Q(t) = \int_{t_1}^{t_2} z(t) dt.$

		необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем			анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	
234.	18	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.10 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	$S(x) = \frac{x^4}{x^3 - 1}$ Задана функция издержек асимптоту данной функции $y = kx + b$, где $k = \lim_{x \rightarrow \pm\infty} \frac{f(x)}{x}$, $b = \lim_{x \rightarrow \pm\infty} (f(x) - kx)$.
235.	1. 3 мин	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию,	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

	A	е решения в различных областях жизнедеятельности	необходимую для принятия обоснованных экономических решений		экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для	Проанализируйте информацию, представленную в таблице. Соотнесите элементы в таблице. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца: <table><tr><th>Наименование органа</th><th>Задачи</th></tr><tr><td>A) Министерство финансов РФ</td><td>1) контроль и надзор за соблюдением законодательства о налогах и сборах</td></tr><tr><td>Б) Федеральная налоговая служба</td><td>2) обеспечение исполнения федерального бюджета</td></tr><tr><td>В) Федеральное казначейство</td><td>3) выработка государственной политики в сфере бюджетной, налоговой, страховой, валютной, банковской деятельности</td></tr><tr><td>Г) Центральный банк</td><td>4) разрабатывает экономическую политику страны, обеспечивает ее экономическое развитие</td></tr><tr><td></td><td>5) проводит денежно-кредитную политику</td></tr></table>	Наименование органа	Задачи	A) Министерство финансов РФ	1) контроль и надзор за соблюдением законодательства о налогах и сборах	Б) Федеральная налоговая служба	2) обеспечение исполнения федерального бюджета	В) Федеральное казначейство	3) выработка государственной политики в сфере бюджетной, налоговой, страховой, валютной, банковской деятельности	Г) Центральный банк	4) разрабатывает экономическую политику страны, обеспечивает ее экономическое развитие		5) проводит денежно-кредитную политику
Наименование органа	Задачи																	
A) Министерство финансов РФ	1) контроль и надзор за соблюдением законодательства о налогах и сборах																	
Б) Федеральная налоговая служба	2) обеспечение исполнения федерального бюджета																	
В) Федеральное казначейство	3) выработка государственной политики в сфере бюджетной, налоговой, страховой, валютной, банковской деятельности																	
Г) Центральный банк	4) разрабатывает экономическую политику страны, обеспечивает ее экономическое развитие																	
	5) проводит денежно-кредитную политику																	

					достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач			
236.	2. 3 мин А	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Финансовый анализ — это комплекс методик по сбору, адаптации и анализу качественной и количественной информации, относящейся к финансовой деятельности организации Установите соответствие показателя указанному направлению финансового анализа: К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. <table><tr><td>Направление анализа</td><td>Показатель</td></tr></table>	Направление анализа	Показатель
Направление анализа	Показатель							

					финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом);	<table><tr><td>А) анализ финансовой устойчивости</td><td>1.Доходность собственного капитала</td></tr><tr><td>Б) анализ деловой активности</td><td>2.Коэффициент покрытия</td></tr><tr><td>В) анализ рентабельности</td><td>3.Оборачиваемость запасов</td></tr><tr><td></td><td>4.Оборачиваемость дебиторской задолженности</td></tr></table>	А) анализ финансовой устойчивости	1.Доходность собственного капитала	Б) анализ деловой активности	2.Коэффициент покрытия	В) анализ рентабельности	3.Оборачиваемость запасов		4.Оборачиваемость дебиторской задолженности	
А) анализ финансовой устойчивости	1.Доходность собственного капитала														
Б) анализ деловой активности	2.Коэффициент покрытия														
В) анализ рентабельности	3.Оборачиваемость запасов														
	4.Оборачиваемость дебиторской задолженности														

					- контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач							
237.	3. 3 мин А	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте текст. Цель финансового планирования — определение реальных источников поступления денежных средств, объективно необходимых направлений их расходования и приведение в соответствие их объемов. Установите соответствие между понятием и видом планирования: <table><tr><td>Понятие плановой деятельности</td><td>Вид планирования</td></tr><tr><td>А) Ориентировано на долгосрочную перспективу, определяет цель, основные направления деятельности организации, пути и средства достижения поставленной цели, решения планируются по схеме «из будущего - в настоящее»</td><td>1.Стратегическое</td></tr><tr><td>Б) планирование отдельных операций в общем хозяйственном потоке, четко ориентированное во времени. Показатели плана конкретизируются с целью организации повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и всех его структурных подразделений</td><td>2.Тактическое</td></tr></table>	Понятие плановой деятельности	Вид планирования	А) Ориентировано на долгосрочную перспективу, определяет цель, основные направления деятельности организации, пути и средства достижения поставленной цели, решения планируются по схеме «из будущего - в настоящее»	1.Стратегическое	Б) планирование отдельных операций в общем хозяйственном потоке, четко ориентированное во времени. Показатели плана конкретизируются с целью организации повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и всех его структурных подразделений	2.Тактическое
Понятие плановой деятельности	Вид планирования											
А) Ориентировано на долгосрочную перспективу, определяет цель, основные направления деятельности организации, пути и средства достижения поставленной цели, решения планируются по схеме «из будущего - в настоящее»	1.Стратегическое											
Б) планирование отдельных операций в общем хозяйственном потоке, четко ориентированное во времени. Показатели плана конкретизируются с целью организации повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и всех его структурных подразделений	2.Тактическое											

					решении профессиональных задач. умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	В) разрабатывается в случаях, когда развитие организации предполагает освоение новых видов деятельности, торговлю новыми товарами на новых рынках, создание новых структурных подразделений. В плане оценивается целесообразность нововведений, жизнеспособность будущего предприятия. Г) содержит планируемые решения о распределении ресурсов предприятия для достижения стратегических целей. Объектом планирования являются продажи, маркетинг, производственные мощности, материально-техническое обеспечение, бюджет предприятия, затраты, прибыль и др.	3.Оперативное 4.Бизнес-планирование	

238.	4. 3 мин А	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Рентабельность является одним из основных показателей анализа деятельности компании. Показатели рентабельности используются для финансовой оценки работы предприятия, определения недоработок, планирования и проведения мероприятий, направленных на стимуляцию эффективности производственных процессов. Установите соответствие наименования показателя рентабельности и алгоритма расчета показателя. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. <table><tr><td>Алгоритм расчета</td><td>Показатель</td></tr><tr><td>А) отношение прибыли от реализации к затратам на производство и реализации продукции</td><td>1) рентабельность оборота</td></tr><tr><td>Б) отношение прибыли от реализации к выручке от реализации</td><td>2) рентабельность производственной деятельности</td></tr><tr><td>В) отношение балансовой или чистой прибыли к среднегодовой величине капитала</td><td>3) рентабельность продаж</td></tr><tr><td></td><td>4) экономическая рентабельность</td></tr></table>	Алгоритм расчета	Показатель	А) отношение прибыли от реализации к затратам на производство и реализации продукции	1) рентабельность оборота	Б) отношение прибыли от реализации к выручке от реализации	2) рентабельность производственной деятельности	В) отношение балансовой или чистой прибыли к среднегодовой величине капитала	3) рентабельность продаж		4) экономическая рентабельность
Алгоритм расчета	Показатель															
А) отношение прибыли от реализации к затратам на производство и реализации продукции	1) рентабельность оборота															
Б) отношение прибыли от реализации к выручке от реализации	2) рентабельность производственной деятельности															
В) отношение балансовой или чистой прибыли к среднегодовой величине капитала	3) рентабельность продаж															
	4) экономическая рентабельность															

					экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
239.	5. 3 мин А	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте текст и установите соответствие. Отличительной особенностью предприятий промышленного производства является не только высокий технический уровень развития, но и постоянно развивающиеся формы организации, которые оказывают большое влияние на экономику. Определите соответствие форм организации производства в экономике их содержанию.

		ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			- методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональн ых задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые	<table><tr><th>Формы организации производства</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А) дифференциация</td><td>1) производственный цикл однообразен, узкий спектр действий (одинаковые элементы деятельности)</td></tr><tr><td>Б) концентрация</td><td>2) сосредоточение всех производственных циклов в одном участке (цехе)</td></tr><tr><td>В) специализация</td><td>3) деление производственного цикла, каждый из которых закрепляется за соответствующим подразделением</td></tr><tr><td>г) комбинирование</td><td>4) объединение производственного процесса и операционных циклов по однородному производству, но на отдельных участках или цехах (рабочих местах)</td></tr><tr><td></td><td>5) Производственные связи предприятий, цехов, участков, совместно участвующих в производстве продукции</td></tr></table>	Формы организации производства	Содержание	А) дифференциация	1) производственный цикл однообразен, узкий спектр действий (одинаковые элементы деятельности)	Б) концентрация	2) сосредоточение всех производственных циклов в одном участке (цехе)	В) специализация	3) деление производственного цикла, каждый из которых закрепляется за соответствующим подразделением	г) комбинирование	4) объединение производственного процесса и операционных циклов по однородному производству, но на отдельных участках или цехах (рабочих местах)		5) Производственные связи предприятий, цехов, участков, совместно участвующих в производстве продукции	
Формы организации производства	Содержание																		
А) дифференциация	1) производственный цикл однообразен, узкий спектр действий (одинаковые элементы деятельности)																		
Б) концентрация	2) сосредоточение всех производственных циклов в одном участке (цехе)																		
В) специализация	3) деление производственного цикла, каждый из которых закрепляется за соответствующим подразделением																		
г) комбинирование	4) объединение производственного процесса и операционных циклов по однородному производству, но на отдельных участках или цехах (рабочих местах)																		
	5) Производственные связи предприятий, цехов, участков, совместно участвующих в производстве продукции																		

					инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
240.	6. 3 мин Б	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и	Укажите верную последовательность Анализируя и оценивая информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, установите последовательность шагов для успешного инвестирования на финансовом рынке: 1) Подготовка финансов 2) Определение инвестиционных целей 3) Выбор базовых активов 4) Обучение 5) Разработка стратегии инвестирования

					психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания	

					экономической теории при решении профессиональных задач	
241.	7. 3 мин Б	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию,	Укажите верную последовательность Финансовая устойчивость организации – это такое состояние имеющихся ресурсов, их распределение и использование, которое обеспечивает развитие компании на основе роста прибыли и капитала при сохранении платежеспособности и кредитоспособности в условиях допустимого риска. Анализируя и, оценивая информацию, необходимую для определения финансовой устойчивости организации, расположите в правильной последовательности этапы финансового анализа организации: 1. Управление оборотным капиталом и управление рисками. 2. Мониторинг и анализ финансовой деятельности компании с целью оценки эффективности принятых финансовых решений. 3. Принятие решений о привлечении и оптимизации источников финансирования. 4. Оценка финансового состояния компании и выявление финансовых потребностей. 5. Разработка финансового плана и бюджета на основе выявленных потребностей.

					необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
242.	8. 3 мин В	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных	Укажите верную последовательность Применяя методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, расположите следующие шаги в процессе составления бюджета капитальных затрат в правильной последовательности:

		жизнедеятельности	долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски		областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных	1. Оценка приемлемости проектов 2. Разработка бюджета капитальных затрат 3. Определение источников финансирования 4. Определение потребности в капитальных затратах Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
243.	9. 3 мин В	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей;	Укажите верную последовательность Применяя методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, установите последовательность этапов финансового планирования на предприятии: 1. Составление прогнозных бюджетов 2. Анализ финансового положения 3. Прогнозирование структуры источников финансирования 4. Разработка мероприятий корректировки составленных планов

			экономические и финансовые риски		- экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и	

					финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	
244.	10. 3 мин В	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельност и; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональн ых задач. Умеет:	Укажите верную последовательность Используя полученные знания в области теоретических основ принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности, экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, расположите в правильной последовательности элементы экономической схемы движения предметов труда: Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо 1)производство 2)обмен 3)распределение 4)потребление

					- анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
245.	11. 3 мин С	УК-10 Способен принимать обоснованные	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

		экономическ е решения в различных областях жизнедеятель ности	информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений		обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельност и; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональны х задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для	Прочитайте текст. Проанализируйте информацию, применяя знания экономической теории в различных областях жизнедеятельности выберите правильный ответ Система плановых заданий по выпуску продукции, порядка номенклатуры качества и ассортимента товара 1) финансовое планирование 2) производственная программа 3) бизнес-планирование; 4) жизненный цикл организации

					достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
246.	12. 3 мин С	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Прочитайте текст. Проанализируйте информацию, применяя знания экономической теории в различных областях жизнедеятельности выберите правильный ответ Как называется показатель, определяющий затраты времени на производство единицы продукции: 1) фондоёмкость 2) трудоемкость 3) ликвидности; 4) оборачиваемости.

					финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом);	

					- контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
247.	13. 3 мин С	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории в различных областях жизнедеятельности определите, с помощью какого метода осуществляется оценка динамики финансовых показателей: 1) вертикального анализа 2) финансовых коэффициентов 3) горизонтального анализа 4) сравнительного анализа

					профессиональн х задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональн х задач	

248.	14. 3 мин С	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте Применяя знания экономической теории в различных областях, жизнедеятельности выберите что определяет объем продаж, при котором организация покрывает все постоянные и переменные затраты, не имея прибыли 1) валовой доход 2) точку безубыточности 3) чистую прибыль 4) расширенное воспроизводство

					- применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
249.	15. 3 мин С	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач, выберите экономический показатель, определяющий количество продукции, приходящейся на один рубль основных фондов: 1) фондовооруженность 2) норма дисконтирования 3) фондооснащенность 4) фондоотдача

		ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональны х задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления	

					личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
250.	16 5 мин Г	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории;	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, определите экономические показатели, характеризующие использование основных средств организации: 1) коэффициент сменности 2) фондоемкость 3) материалоемкость 4) фондовооруженность 5) коэффициент годности 6) коэффициент обновления и выбытия

					- российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при	

					решении профессиональных задач	
251.	17 5 мин Г	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, определите норму, используемую для оптимизации численности руководителей организации: 1) обслуживания; 2) времени 3) управляемости 4) выработки

					обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
252.	18 5 мин Г	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач в различных областях жизнедеятельности, определите группы функционально-управленческих процессов, включаемых в управление организацией: 1) управление персоналом 2) управление рисками

			целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски		жизнедеятельность и; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей;	3) управление маркетингом 4) управление финансами 5) управление запасами

					- использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
253.	19 5 мин Г	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Методы планирования представляют собой совокупность способов и приемов, с помощью которых обеспечиваются разработка и обоснование плановых документов организации. Выберите основные методы планирования: 1) балансовый 2) нормативный 3) индикативный 4) перспективный 5) экономико-математический; 6) программно-целевой

			финансовые риски		социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски;	

					- применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
254.	20 5 мин Г	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач, определите элементы внешней среды организации 1) средства производства, трудовые ресурсы и информация 2) конкуренты 3) поставщики ресурсов производства 4) производственный процесс организации.

					оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
255.	21. 10 мин Д	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, дайте

		различных областях жизнедеятель ности	принятия обоснованных экономических решений		решений в различных областях жизнедеятельност и; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональны х задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и	определение порогу рентабельности и определите увеличение порога рентабельности производства при следующих исходных данных: - постоянные затраты в целом по предприятию увеличились на 60000 руб.; - цена реализации продукции составляет 800 руб.; - переменные затраты на единицу продукции составляют 550 руб.

					долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
256.	22. 10 мин Д	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей;	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Для принятия обоснованных экономических решений необходимо осуществить оценку использования основных фондов организации Уровень использования основных производственных фондов организации характеризуют с точки зрения экстенсивности, интенсивности и интегральности использования основных средств. Рассчитайте, чему равен коэффициент интенсивного использования оборудования при следующих данных: -коэффициент экстенсивного использования оборудования равен 0,8, -коэффициент интегрального использования- 0,5.

					- экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и	

					финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	
257.	23. 10 мин Д	УК-10 Способен принимать обоснованные экономически е решения в различных областях жизнедеятель ности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельност и; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональн ых задач. Умеет:	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач, проведите анализ движения кадров в организации, с помощью коэффициента общего оборота кадров оцените как часто в среднем меняется состав работников организации при следующих исходных данных: -среднесписочное количество работников предприятия за период составило 400 человек, в течении периода было принято на работу 80 человек, уволено - 40 человек.

					- анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	
258.	24. 10 мин	ОПК-1: Способен применять знания (на	ОПК-1.1: Применяет знания экономической	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

	Д	промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач	теории при решении профессиональн ых задач		обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельност и; - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональны х задач. Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений; - применять методы личного экономического и финансового планирования для	Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач, рассчитайте, чему равен период окупаемости инвестиций для проекта с начальными инвестициями 120 тыс. рублей, при полученной за счет их вложения прибыли 20 тыс. рублей

					достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач					
259.	1. 3 мин А	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации, проекты документационного сопровождения направленные на мероприятия по реализации стратегии управления персоналом. Соотнесите период и действия организации с работником: <table><tr><td>Период</td><td>Действия</td></tr><tr><td>А) Два месяца</td><td>1) За какой срок работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, может досрочно расторгнуть его по собственному желанию, предупредив об этом работодателя?</td></tr></table>	Период	Действия	А) Два месяца	1) За какой срок работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, может досрочно расторгнуть его по собственному желанию, предупредив об этом работодателя?
Период	Действия									
А) Два месяца	1) За какой срок работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, может досрочно расторгнуть его по собственному желанию, предупредив об этом работодателя?									

		организационные и социальные последствия			мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом организации	<table><tr><td></td><td></td></tr><tr><td>Б) Три дня</td><td>2) При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать ... Укажите период в месяцах</td></tr><tr><td>В) Шесть месяцев</td><td>3) В течение ... рабочих дней с даты начала работы работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом о приеме на работу</td></tr><tr><td>Г) Двадцать восемь дней</td><td>4) Продолжительность сезонных работ в течение года по общему правилу не может превышать ... Укажите период в месяцах</td></tr><tr><td></td><td>5) Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет календарных дней.</td></tr><tr><td></td><td>6) Оплата отпуска производится не позднее чем за ... дня до его начала</td></tr></table>			Б) Три дня	2) При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать ... Укажите период в месяцах	В) Шесть месяцев	3) В течение ... рабочих дней с даты начала работы работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом о приеме на работу	Г) Двадцать восемь дней	4) Продолжительность сезонных работ в течение года по общему правилу не может превышать ... Укажите период в месяцах		5) Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет календарных дней.		6) Оплата отпуска производится не позднее чем за ... дня до его начала
Б) Три дня	2) При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать ... Укажите период в месяцах																	
В) Шесть месяцев	3) В течение ... рабочих дней с даты начала работы работник должен быть ознакомлен под роспись с приказом о приеме на работу																	
Г) Двадцать восемь дней	4) Продолжительность сезонных работ в течение года по общему правилу не может превышать ... Укажите период в месяцах																	
	5) Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет календарных дней.																	
	6) Оплата отпуска производится не позднее чем за ... дня до его начала																	
260.	2. 3 мин А	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий,	1 Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) При принятии локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения только представительного профоргана и разрабатывая проекты документационного сопровождения мероприятий управлением персоналом направленных на соблюдение статей ТК РФ Соотнесите статьи трудового кодекса РФ и трактовки к ним: <table><tr><td>Статья ТК РФ</td><td>Трактовка</td></tr><tr><td>А) Статья 372 ТК РФ</td><td>1) регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта</td></tr></table>	Статья ТК РФ	Трактовка	А) Статья 372 ТК РФ	1) регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта								
Статья ТК РФ	Трактовка																	
А) Статья 372 ТК РФ	1) регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта																	

		ные и социальные последствия			направленных на реализацию стратегии управления персоналом	<table><tr><td>Б) Статья 74 ТК РФ</td><td>2) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни</td></tr><tr><td>В) Статья 112 ТК РФ</td><td>3) вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев</td></tr><tr><td>Г) Статья 180 ТК РФ</td><td>4) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений</td></tr><tr><td></td><td>5) работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей ____ ТК РФ</td></tr><tr><td></td><td>6) отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены в порядке, предусмотренном статьей ____ ТК РФ</td></tr></table>	Б) Статья 74 ТК РФ	2) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни	В) Статья 112 ТК РФ	3) вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев	Г) Статья 180 ТК РФ	4) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений		5) работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей ____ ТК РФ		6) отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены в порядке, предусмотренном статьей ____ ТК РФ
Б) Статья 74 ТК РФ	2) определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни															
В) Статья 112 ТК РФ	3) вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев															
Г) Статья 180 ТК РФ	4) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений															
	5) работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей ____ ТК РФ															
	6) отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены в порядке, предусмотренном статьей ____ ТК РФ															
261.	3. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	1 Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Основа кадровых процедур и документационного обеспечения работы состоит в правильности оформления кадровых документов, своевременное заполнение персональных данных, правильный кадровый учет при сопровождении кадровой работы управления персоналом Соотнесите документы кадрового документооборота и сведения отражаемые в них: <table><tr><td>Документы</td><td>Сведения</td></tr><tr><td>А) Трудовая книжка</td><td>1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам</td></tr></table>	Документы	Сведения	А) Трудовая книжка	1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам						
Документы	Сведения															
А) Трудовая книжка	1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам															

						<table><tr><td>Б) Положение о персональных данных.</td><td>2) Награждения</td></tr><tr><td>В) Личные карточки</td><td>3) Отработанное время и количество неявок каждого сотрудника</td></tr><tr><td>Г) Табель учёта рабочего времени</td><td>4) Смена фамилии работника</td></tr><tr><td></td><td>5) Права и обязанности сотрудников при обработке персональных данных</td></tr><tr><td></td><td>6) Персональные данные сотрудника и информацию о его трудовой деятельности.</td></tr></table>	Б) Положение о персональных данных.	2) Награждения	В) Личные карточки	3) Отработанное время и количество неявок каждого сотрудника	Г) Табель учёта рабочего времени	4) Смена фамилии работника		5) Права и обязанности сотрудников при обработке персональных данных		6) Персональные данные сотрудника и информацию о его трудовой деятельности.
Б) Положение о персональных данных.	2) Награждения															
В) Личные карточки	3) Отработанное время и количество неявок каждого сотрудника															
Г) Табель учёта рабочего времени	4) Смена фамилии работника															
	5) Права и обязанности сотрудников при обработке персональных данных															
	6) Персональные данные сотрудника и информацию о его трудовой деятельности.															
						1										
262.	4. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите представленные кадровые документы в соответствии с их задачами и функциями по содержанию документа организации: <table><tr><td>Документы организации</td><td>Содержание документов</td></tr><tr><td>А) Должностная инструкция</td><td>1) Документ содержит сведения о трудовой деятельности работника, его стаже и квалификации</td></tr><tr><td>Б) Приказ по личному составу</td><td>2) Правовой акт, закрепляющий перечень должностей в организации, количество штатных единиц и размеры должностных окладов</td></tr><tr><td>В) Диплом, аттестат</td><td>3) Распорядительный документ, оформление которого регламентируется требованиями Унифицированной системы организационно-распорядительной документации (УСОРД) и Унифицированной системы первичной учетной документации (УСПУД), используется для оформления кадровых процедур в</td></tr></table>	Документы организации	Содержание документов	А) Должностная инструкция	1) Документ содержит сведения о трудовой деятельности работника, его стаже и квалификации	Б) Приказ по личному составу	2) Правовой акт, закрепляющий перечень должностей в организации, количество штатных единиц и размеры должностных окладов	В) Диплом, аттестат	3) Распорядительный документ, оформление которого регламентируется требованиями Унифицированной системы организационно-распорядительной документации (УСОРД) и Унифицированной системы первичной учетной документации (УСПУД), используется для оформления кадровых процедур в		
Документы организации	Содержание документов															
А) Должностная инструкция	1) Документ содержит сведения о трудовой деятельности работника, его стаже и квалификации															
Б) Приказ по личному составу	2) Правовой акт, закрепляющий перечень должностей в организации, количество штатных единиц и размеры должностных окладов															
В) Диплом, аттестат	3) Распорядительный документ, оформление которого регламентируется требованиями Унифицированной системы организационно-распорядительной документации (УСОРД) и Унифицированной системы первичной учетной документации (УСПУД), используется для оформления кадровых процедур в															

						<table><tr><td></td><td>организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ</td></tr><tr><td>Г) Штатное расписание</td><td>4) Правовой акт издается организацией для регламентации организационно-правового положения работника, его обязанностей, прав и ответственности</td></tr><tr><td></td><td>5) Правовой акт является фактическим описанием должности в организации, необходимым для создания эффективных условий работы и определения ответственности сотрудника</td></tr><tr><td></td><td>6) Вид приказа, регулирующий прием, перевод, перемещение и увольнение работников</td></tr></table>		организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ	Г) Штатное расписание	4) Правовой акт издается организацией для регламентации организационно-правового положения работника, его обязанностей, прав и ответственности		5) Правовой акт является фактическим описанием должности в организации, необходимым для создания эффективных условий работы и определения ответственности сотрудника		6) Вид приказа, регулирующий прием, перевод, перемещение и увольнение работников				
	организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ																	
Г) Штатное расписание	4) Правовой акт издается организацией для регламентации организационно-правового положения работника, его обязанностей, прав и ответственности																	
	5) Правовой акт является фактическим описанием должности в организации, необходимым для создания эффективных условий работы и определения ответственности сотрудника																	
	6) Вид приказа, регулирующий прием, перевод, перемещение и увольнение работников																	
						1												
263.	5. 3 мин А	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Необходимость создания кадровых документов определена Трудовым кодексом, кроме того, управление по работе с персоналом составляет и оформляет необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом. Соотнесите представленные унифицированные формы документов по наименованию приказа в организации: <table><tr><td>Наименование приказа</td><td>Унифицированная форма документа</td></tr><tr><td>А) Приказ о приеме на работу</td><td>1) форма Т-1</td></tr><tr><td>Б) Приказ о переводе на другую работу</td><td>2) форма Т-1а</td></tr><tr><td>В) Приказ о предоставлении отпуска</td><td>3) форма Т-5</td></tr><tr><td>Г) Приказ о поощрении работника</td><td>4) форма Т-11</td></tr><tr><td></td><td>5) форма Т-11а</td></tr></table>	Наименование приказа	Унифицированная форма документа	А) Приказ о приеме на работу	1) форма Т-1	Б) Приказ о переводе на другую работу	2) форма Т-1а	В) Приказ о предоставлении отпуска	3) форма Т-5	Г) Приказ о поощрении работника	4) форма Т-11		5) форма Т-11а
Наименование приказа	Унифицированная форма документа																	
А) Приказ о приеме на работу	1) форма Т-1																	
Б) Приказ о переводе на другую работу	2) форма Т-1а																	
В) Приказ о предоставлении отпуска	3) форма Т-5																	
Г) Приказ о поощрении работника	4) форма Т-11																	
	5) форма Т-11а																	

						6) форма Т-6														
						1														
264.	6. 3 мин А	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите представленные организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом по учету рабочего времени и расчетов по оплате труда, кадровые документы в соответствии с их задачами и функциями по форме и наименованию документа: <table><tr><td>Наименование документа</td><td>Форма документов</td></tr><tr><td>А) Госучреждения обязаны заполнять таблицу и регистрировать отклонения от нормального использования рабочего времени</td><td>1)Табель рабочего времени, форма № Т-12 или № Т-13 или на бланке собственной разработки</td></tr><tr><td>Б) Для учета рабочего времени используют</td><td>2) Форма 0504421 (Приказ Минфина от 30.03.2015 № 52н)</td></tr><tr><td>В) Расчеты по оплате труда проводят по</td><td>3) Расчетно-платежная ведомость — форма № Т-49</td></tr><tr><td>Г) На основании трудового договора работнику в бухгалтерии открывают</td><td>4) Расчетная ведомость — форма № Т-51</td></tr><tr><td></td><td>5) Лицевой счет работника</td></tr><tr><td></td><td>6) Платежная ведомость — форма № Т-53</td></tr></table>	Наименование документа	Форма документов	А) Госучреждения обязаны заполнять таблицу и регистрировать отклонения от нормального использования рабочего времени	1)Табель рабочего времени, форма № Т-12 или № Т-13 или на бланке собственной разработки	Б) Для учета рабочего времени используют	2) Форма 0504421 (Приказ Минфина от 30.03.2015 № 52н)	В) Расчеты по оплате труда проводят по	3) Расчетно-платежная ведомость — форма № Т-49	Г) На основании трудового договора работнику в бухгалтерии открывают	4) Расчетная ведомость — форма № Т-51		5) Лицевой счет работника		6) Платежная ведомость — форма № Т-53
Наименование документа	Форма документов																			
А) Госучреждения обязаны заполнять таблицу и регистрировать отклонения от нормального использования рабочего времени	1)Табель рабочего времени, форма № Т-12 или № Т-13 или на бланке собственной разработки																			
Б) Для учета рабочего времени используют	2) Форма 0504421 (Приказ Минфина от 30.03.2015 № 52н)																			
В) Расчеты по оплате труда проводят по	3) Расчетно-платежная ведомость — форма № Т-49																			
Г) На основании трудового договора работнику в бухгалтерии открывают	4) Расчетная ведомость — форма № Т-51																			
	5) Лицевой счет работника																			
	6) Платежная ведомость — форма № Т-53																			
						1														
265.	7. 3 мин	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия.	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые	Укажите верную последовательность в рамках разработки проекта документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегического управления персоналом 1) Оценка выполнения 2) Выбор стратегии 3) Стратегический анализ														

	Б	направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	4) Реализация стратегии 5) Контроль выполнения 6) Определение миссии и ключевых целей
266.	8. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Укажите верную последовательность_оформления кадровых документов и документационное сопровождение управления персоналом при приеме на работу: 1) Проведение собеседования и убеждение, что квалификация и опыт соискателя соответствуют существующей вакансии 2) Запрос у претендента необходимого пакета документов и проверка, нет ли у будущего сотрудника законодательных ограничений на работу по выбранной специальности. 3) Ознакомление работника с рабочим графиком и должностными требованиями 4) Внесение записи в трудовую книжку, оповещение о принятом работнике в Пенсионный фонд 5) Заключение трудового договора и издание приказа о приеме на работу 6) Получение заявления о приеме на работу от претендента, предоставление направления на медосмотр и убеждение в удовлетворительном состоянии здоровья.
267.	9. 3 мин	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с	Укажите верную последовательность_оформления кадровых документов и документационное сопровождение управления персоналом при увольнении в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ:

	Б	оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет			персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	1) Внесение записи в трудовую книжку. Запись должна соответствовать принятым в ТК РФ формулировкам и иметь отсылки на правильную статью, часть или пункт. 2) День прекращения договора. Обычно это последний день, когда сотрудник фактически отработал. Но бывают исключения, когда человек фактически не работал, но при этом место за ним было сохранено 3) Доведение приказа до сведения сотрудника. Работника нужно уведомить и ознакомить с распоряжением об увольнении под роспись. По просьбе сотрудника можно выдать ему на руки заверенную копию приказа 4) Расчёт с сотрудником. Работодатель обязан выплатить зарплату, компенсацию за неиспользованные дни отпуска, выходное пособие, если оно указано в трудовом или коллективном договоре. 5) Выдача документов. В день прекращения трудового договора работодатель должен выдать сотруднику трудовую книжку или справку СТД-Р, если сотрудник отказался от ведения бумажной трудовой, а также заверенные копии сведений персонифицированного учёта (выписка из ЕФС-1) 6) Оформление приказа. Обычно используется унифицированная форма, утверждённая Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004.
268.	10. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по	Укажите верную последовательность составления и оформления организационно - распорядительных документов и документов по основным направлениям работы с персоналом 1) Разработка проекта документа 2) Обсуждение проекта документа 3) Формулирование задачи 4) Утверждение проекта документа 5) Согласование проекта документа 6) Внесение дополнений проекта документа

					основным направлениям работы с персоналом	
269.	11. 3 мин В	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Нормативно-правовые акты регулирующие трудовые отношения в организации в тех случаях, если затруднено определение места составления или издания документа по реквизитам "Наименование организации" или "Справочные данные об организации" оформляется ... "Место составления или издания документа"? 1) гриф согласования документа 2) реквизит 3) гриф утверждения документа 4) отметка о поступлении документа в организацию 5) код формы документа
270.	12. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В соответствии с задачами и функциями документационного обеспечения работы с персоналом, основы кадровых процедур и кадрового документооборота, регистрация документа предполагает запись данных о документе в журнале установленной формы и присвоение ему 1) названия 2) регистрационного номера 3) характеристики 4) ответственных лиц 5) особого статуса

					документационное сопровождение кадровой работы	
271.	13. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При составлении и оформлении необходимых документов по основным направлениям работы с персоналом в том числе, штатного расписания, следует учесть, что в нем не указывается: 1) ФИО сотрудников 2) наименование структурного подразделения 3) код структурного подразделения 4) надбавки в 3 вариантах 5) тарифная ставка с премией
272.	14. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какие из перечисленных документов не относятся к организационно-распорядительным документам? 1) Распорядительные документы 2) Организационные документы 3) Информационно-справочные документы 4) Документы по личному составу 5) Объяснительные, служебные и докладные записки

					документы по основным направлениям работы с персоналом	
273.	15. 5 мин Г	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При разработке проектов документационного сопровождения в части штатного расписания, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, в каком случае исключения ставок из штатного расписания не требует согласия работника: Исключение вакантных ставок Введение новых штатных единиц Сокращение штата или численности Изменение условий оплаты труда Сокращение штата или численности
274.	16. 5 мин Г	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Соблюдая нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом в каком случае допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией? Когда этого хочет работник Когда часть отпуска превышает 28 календарных дней Когда руководитель не отпускает в отпуск в связи с производственной необходимостью Работник увольняется и не использовал ко дню увольнения все положенные ему дни отпуска

		нное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет
275.	17. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Документационное сопровождение оперативного управления персоналом в области формирования кадрового резерва включает в себя несколько этапов: 1) Оценка потенциала сотрудников 2) Сбор и анализ контингента 3) Составление характеристик кандидатов 4) Обучение и развитие сотрудников 5) Предложение новых задач
276.	18. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Разрабатывая и оформляя кадровые документы при создании аттестационной комиссии в организации издается приказ, в котором: 1) обсуждается прогноз погоды на ближайшие 10 дней 2) утверждается состав аттестационной комиссии 3) решается премиальная часть по итогам работы 4) указываются даты проведения аттестации 5) утверждается график отпусков

					документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	
277.	19. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Курьер С. С. Васьков регулярно опаздывал на работу. Заведующая канцелярией Носова Т.И. неоднократно делала ему замечания (в устной форме), а 12 июня текущего года была вынуждена обратиться с данным вопросом к генеральному директору Кирову А. В. с докладной запиской, в которой просила принять меры дисциплинарного характера к С. С. Сомову. Собрать необходимые документы по сложившейся ситуации. Составить и оформить организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям в данной работе с персоналом в организации.
278.	20. • • 0 мин • Д	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные	Зная систему документации и ее классификацию, структуру и необходимые документы по работе с персоналом. Какие документы необходимо оформить, когда ведущего специалиста отдела маркетинга торговой фирмы ООО «Макрос» Иванову Валентину Ивановну перевели на освободившуюся должность начальника отдела на постоянную работу с 15 ноября текущего года. Распишите в хронологии необходимые для составления и оформления организационно - распорядительные документы

					документы и документы по основным направлениям работы с персоналом															
279.	3. 3 мин А	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: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики	Прочитайте текст и установите соответствие между инструментами оценки персонала и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите инструменты оценки персонала, используемые при отборе и подборе с их описанием: <table><tr><td>Инструменты оценки персонала</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) 360-градусная оценка</td><td>1) Метод, при котором оценка работника проводится его коллегами, подчиненными и руководством одновременно</td></tr><tr><td>Б) Тестирование</td><td>2) Процесс, в котором кандидат проходит тесты для определения своих навыков и знаний</td></tr><tr><td>В) Собеседование</td><td>3) Формальное интервью, проводимое для оценки квалификации сотрудника на определенной должности</td></tr><tr><td>Г) Аттестация</td><td>4) Оценка результатов работы сотрудников за определенный период времени</td></tr><tr><td></td><td>5) Этап процесса подбора персонала, который позволяет оценить навыки, знания и способности претендента на должность на основе бланка ответов</td></tr><tr><td></td><td>6) Встреча кандидата с будущим работодателем или его представителем при приеме на работу</td></tr></table>	Инструменты оценки персонала	Описание	А) 360-градусная оценка	1) Метод, при котором оценка работника проводится его коллегами, подчиненными и руководством одновременно	Б) Тестирование	2) Процесс, в котором кандидат проходит тесты для определения своих навыков и знаний	В) Собеседование	3) Формальное интервью, проводимое для оценки квалификации сотрудника на определенной должности	Г) Аттестация	4) Оценка результатов работы сотрудников за определенный период времени		5) Этап процесса подбора персонала, который позволяет оценить навыки, знания и способности претендента на должность на основе бланка ответов		6) Встреча кандидата с будущим работодателем или его представителем при приеме на работу
Инструменты оценки персонала	Описание																			
А) 360-градусная оценка	1) Метод, при котором оценка работника проводится его коллегами, подчиненными и руководством одновременно																			
Б) Тестирование	2) Процесс, в котором кандидат проходит тесты для определения своих навыков и знаний																			
В) Собеседование	3) Формальное интервью, проводимое для оценки квалификации сотрудника на определенной должности																			
Г) Аттестация	4) Оценка результатов работы сотрудников за определенный период времени																			
	5) Этап процесса подбора персонала, который позволяет оценить навыки, знания и способности претендента на должность на основе бланка ответов																			
	6) Встреча кандидата с будущим работодателем или его представителем при приеме на работу																			

					проведения анализа и систематизации документов и информации															
280.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие между принципами управления персоналом и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите принципы управления персоналом с их описанием: <table><tr><td>Принципы управления персоналом</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Принцип единства командной работы</td><td>1) Все сотрудники должны работать на общую цель, объединяя усилия для достижения результата</td></tr><tr><td>Б) Принцип гибкости управления</td><td>2) Управление должно адаптироваться к изменениям во внешней среде и внутри организации</td></tr><tr><td>В) Принцип справедливости</td><td>3) Все сотрудники должны получать равные возможности для роста и развития</td></tr><tr><td>Г) Принцип постоянного обучения</td><td>4) Организация должна поощрять постоянное развитие навыков сотрудников через обучение</td></tr><tr><td></td><td>5) Приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы</td></tr><tr><td></td><td>6) Все члены команды взаимосвязаны между собой, их цели едины</td></tr></table>	Принципы управления персоналом	Описание	А) Принцип единства командной работы	1) Все сотрудники должны работать на общую цель, объединяя усилия для достижения результата	Б) Принцип гибкости управления	2) Управление должно адаптироваться к изменениям во внешней среде и внутри организации	В) Принцип справедливости	3) Все сотрудники должны получать равные возможности для роста и развития	Г) Принцип постоянного обучения	4) Организация должна поощрять постоянное развитие навыков сотрудников через обучение		5) Приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы		6) Все члены команды взаимосвязаны между собой, их цели едины
Принципы управления персоналом	Описание																			
А) Принцип единства командной работы	1) Все сотрудники должны работать на общую цель, объединяя усилия для достижения результата																			
Б) Принцип гибкости управления	2) Управление должно адаптироваться к изменениям во внешней среде и внутри организации																			
В) Принцип справедливости	3) Все сотрудники должны получать равные возможности для роста и развития																			
Г) Принцип постоянного обучения	4) Организация должна поощрять постоянное развитие навыков сотрудников через обучение																			
	5) Приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы																			
	6) Все члены команды взаимосвязаны между собой, их цели едины																			

281.	5. 3 мин Б	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда	Укажите верную последовательность функций управления персоналом в управленческой деятельности: 1) Планирование 2) Организация 3) Контроль 4) Координация <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				
282.	6. 3 мин Б	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса	Укажите верную последовательность этапов процесса подбора персонала: 1) Определение потребностей 2) Проведение собеседований 3) Оценка кандидатов 4) Ввод в должность <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				

		правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда							
283.	7. 3 мин Б	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: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала	Укажите верную последовательность процесса оценки эффективности работы сотрудников: 1) Установление критериев оценки 2) Сбор информации о результатах 3) Проведение оценки 4) Обсуждение результатов с сотрудником 5) Разработка плана развития 6) Оценка удовлетворенности работой <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации							
284.	8. 3 мин Б	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: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала	Укажите верную последовательность процесса анализа внешней среды для стратегического управления персоналом: 1) Сбор информации о рынке труда 2) Анализ конкурентов по управлению персоналом 3) Оценка законодательных изменений 4) Выявление тенденций в управлении персоналом 5) Составление SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы) 6) Формулирование выводов для разработки стратегии <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; - использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	
285.	9. 3 мин В	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Программа подбора персонала должна включать этапы, такие как анализ потребностей, привлечение кандидатов, отбор и оценка. Вопрос: Какой этап является первым в процессе подбора персонала? 1) Привлечение кандидатов 2) Оценка кандидатов 3) Анализ потребностей 4) Интервьюирование

					учетом базовых категорий экономики и социологии труда	
286.	10. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию и сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Эффективное управление рисками при подборе кадров требует системного подхода и использования различных методов оценки кандидатов. Вопрос: Какой из следующих методов не является частью системного подхода к управлению рисками? 1) Оценка соответствия профессиональным стандартам 2) Использование только интуитивных решений HR-менеджера 3) Проведение предварительных интервью с кандидатами 4) Мониторинг результатов работы сотрудников после найма

					анализа и систематизации документов и информации	
287.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Корпоративная кадровая политика определяет основные направления работы с персоналом в компании и должна соответствовать ее стратегическим целям. Вопрос: Какой из следующих аспектов является ключевым при разработке корпоративной кадровой политики? 1) Увеличение численности сотрудников 2) Соответствие кадровой политики стратегическим целям бизнеса 3) Снижение затрат на обучение 4) Нанимать только местных специалистов
288.	12.	ПК-6:	ПК-6.2:	Б1.О.15	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в отношении персонала	Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Основы управления персоналом	- основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Для эффективного управления персоналом необходимо проводить анализ текущих задач и потребностей организации. Вопрос: Какой из следующих методов является наиболее подходящим для анализа задач управления персоналом? 1) SWOT-анализ 2) Метод "мозгового штурма" 3) Опрос сотрудников 4) Финансовый анализ
289.	13. 5 мин Г	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Разработка программ подбора и отбора персонала должна учитывать требования компании и специфику вакансии для повышения эффективности процессов. Вопрос: Какие два аспекта являются важными при разработке программ подбора? 1) Общие требования ко всем кандидатам

		способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	проектного управления		и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда	2) Специфика должности 3) Уровень зарплаты на рынке труда 4) Культура компании
290.	14. 5 мин Г	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: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Основные критерии подбора и расстановки персонала включают в себя соответствие квалификации, опыт работы и личные качества кандидата. Вопрос: Какие два критерия являются наиболее важными при подборе персонала? 1) Соответствие квалификации требованиям должности 2) Уровень стресса у сотрудников 3) Опыт работы в аналогичной сфере 4) Наличие личных связей в компании

					процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	
291.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Корпоративная кадровая политика включает в себя основные принципы, цели и задачи, направленные на эффективное управление персоналом в организации. Вопрос: Какие два элемента являются ключевыми для формирования корпоративной кадровой политики? 1) Определение стратегических целей компании 2) Игнорирование потребностей сотрудников 3) Учет рыночных тенденций и конкуренции 4) Создание системы мотивации и вознаграждения

					умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	
292.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Социальная кадровая политика направлена на создание благоприятных условий труда и развитие социальной ответственности компании перед своими сотрудниками. Вопрос: Какие два аспекта важны для успешной реализации социальной кадровой политики? 1) Поддержка инициатив сотрудников 2) Сокращение затрат на обучение 3) Предоставление социальных гарантий и льгот 4) Игнорирование мнения работников о социальных инициативах

					кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	
293.	17. 10 мин Д	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: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии,	Объясните основные принципы стратегического управления персоналом и их значение для достижения целей организации. Приведите примеры того, как эти принципы могут быть применены на практике.

					методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	
294.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Какие технологии и методы могут быть использованы для анализа задач управления персоналом? Приведите примеры их применения в практике.

295.	1. 3 мин А	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодейст вовать им в профессионал ьной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональн ой деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессион альной деятельност и	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Установить соответствие между субъектами коррупционной деятельности, их понятиями и их определениями. Записать попарно буквы и цифры вариантов ответа. Федеральный государственный служащий Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации Муниципальный служащий гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета, бюджета федеральной территории гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.
296.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодейст вовать им в профессионал ьной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональн ой деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессион альной деятельност и	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать,	Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов - субъектов и их полномочий согласно ФЗ «О противодействии коррупции» Список 1: а) Президент России, б) Правительство России, в) Генеральный прокурор России. Список 2: а) определяет основные направления государственной политики в области противодействия коррупции, б) распределяет функции по противодействию коррупции между федеральными органами исполнительной власти, в) координируют деятельность органов внутренних дел Российской Федерации, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов Российской Федерации и других правоохранительных органов по борьбе с коррупцией.

					толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	
297.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Установите соответствие между субъектами противодействия экстремизму и их полномочиями. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов 1. Президент Российской Федерации: 2. Правительство Российской Федерации: а) определяет основные направления государственной политики в области противодействия экстремистской деятельности; б) устанавливает компетенцию федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых он осуществляет, по противодействию экстремистской деятельности. в) определяет компетенцию федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых оно осуществляет, в области противодействия экстремистской деятельности; г) организует разработку и осуществление мер по предупреждению экстремистской деятельности, минимизацию и (или) ликвидацию последствий ее проявлений; д) организует обеспечение деятельности федеральных органов исполнительной власти по противодействию экстремистской деятельности необходимыми силами, средствами и ресурсами.
298.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности;	Установите, какие из этих деяний относятся к административным правонарушениям, а какие к преступлениям. Записать попарно буквы и цифры вариантов ответа. 1. Преступления 2. Административные правонарушения а) Публичные призывы к осуществлению экстремистской деятельности; б) Организация экстремистского сообщества; в) Организация деятельности экстремистской организации; г) Финансирование экстремистской деятельности. д) Пропаганда либо публичное демонстрирование нацистской атрибутики или символики, либо атрибутики или символики

		профессиональной деятельности	профессиональной сфере		Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	экстремистских организаций, либо иных атрибутики или символики, пропаганда либо публичное демонстрирование которых запрещены федеральными законами е) Призывы к введению мер ограничительного характера в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц ж) Производство и распространение экстремистских материалов з) Участие в деятельности иностранной или международной неправительственной организации, в отношении которой принято решение о признании нежелательной на территории России ее деятельности
299.	2. 3 мин Б	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: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать: - принципы и методы декомпозиции задач, действующие правовые нормы; Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования;	Установите последовательность стадий применения права: установление или анализ фактических обстоятельств юридического дела; выбор правовых норм, подлежащих применению; толкование норм; применение решения; контроль за реализацией принятого решения.
300.		ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической	ОПК-1.3: Применяет российское законодательство в части работы с персоналом	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - систему отечественного законодательства в сфере регулирования работы с персоналом; Уметь выявлять, фиксировать, предупреждать нарушения трудового законодательства	Установите последовательность этапов при трудоустройстве. Построить верную последовательность из предложенных элементов. а) Предоставление необходимых документов и согласия на обработку персональных данных б) Ознакомление работника с локальными нормативными актами под подпись в) Оформление трудового договора г) Оформление приказа о приеме на работу д) Проведение первичного и вводного инструктажей

		ой и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
301.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Построить верную последовательность из предложенных элементов по убыванию нормативно-правовых актов в сфере борьбы с коррупцией по юридической силе. а) Конституция Российской Федерации, б) федеральные конституционные законы, в) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, г) федеральные законы, д) нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, е) нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, ж) нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, з) нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации и) муниципальные правовые акты.
302.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы	Укажите стадии вербовки в экстремистскую или террористическую группировку. Построить верную последовательность из предложенных элементов. а) Знакомство б) Рассказы о несправедливом мире в) Обещание исправить мир г) Разрыв социальных связей д) Вступление в «круг избранных» е) Участие в акции / Отъезд

		му поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	применяет способы противодействия им в профессиональной сфере		противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	
303.	3. 3 мин В	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Выбрать один верный ответ. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа. Субъектами противодействия терроризму не являются: а) религиозные и общественные деятели, эксперты в области профилактики экстремизма и терроризма б) уполномоченные органы государственной власти, в компетенцию которых входит проведение мероприятий по противодействию терроризму в) органы местного самоуправления, в компетенцию которых входит проведение мероприятий по противодействию терроризму г) негосударственные организации и объединения, оказывающие содействие в осуществлении антитеррористических мероприятий

304.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодейст вовать им в профессионал ьной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональн ой сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессион альной деятельност и	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какое из перечисленных событий относится к проявлениям экстремизма? словесная перепалка на рынке между торговцем из кавказского региона и покупательницей-славянкой провоцирование обычных граждан на драку в публичном месте драка двух соседей-дачников из-за спора о месте установки забора между их дачными участками распространение в интернете, в том числе и в социальных сетях, сообщений о возможности совершения в Вашем регионе массовых беспорядков, терактов и т.п
305.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодейст вовать им в профессионал ьной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональн ой деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессион альной деятельност и	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно	Выбрать один верный ответ. Обосновать свой выбор. Противодействие коррупции является обязанностью: только правоохранительных органов только государственных органов только государственных органов и иных государственных организаций как государственных органов, иных государственных организаций, так и организаций частного сектора (коммерческих и некоммерческих)

					анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	
306.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Как называется ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)? Выбрать один верный ответ. Конфликт интересов, Кумовство Лоббизм Фаворитизм
307.	4. 5 мин Г	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм	Какие виды юридической ответственности возможны за коррупционные правонарушения? Выбрать несколько верных вариантов ответов. Уголовная Административная Гражданско-правовая Дисциплинарная Налоговая Трудовая

		ьной деятельности			проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	
308.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционно му поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Перечислите основные меры, вводимые на территории (объектах), в пределах которой (на которых) введен правовой режим контртеррористической операции. проверка у физических лиц документов, удостоверяющих их личность, а в случае отсутствия таких документов - доставка указанных лиц в органы внутренних дел для установления личности; удаление физических лиц с отдельных участков местности и объектов, а также отбуксировка транспортных средств; введение контроля телефонных переговоров и иной информации, передаваемой по каналам телекоммуникационных систем; использование транспортных средств, принадлежащих организациям, а в неотложных случаях и транспортных средств, принадлежащих физическим лицам, для доставки лиц, нуждающихся в срочной медицинской помощи, в лечебные учреждения, а также для преследования лиц, подозреваемых в совершении террористического акта; приостановление деятельности опасных производств и организаций; выселение физических лиц, проживающих в пределах территории, на которой введен правовой режим контртеррористической операции, в безопасные районы.
309.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма,	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. К проявлениям экстремизма относятся: публичное оправдание терроризма и иная террористическая деятельность; возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни;

		коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере		областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности человека по признаку его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии; нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии; организация митинга.
310.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Что относится к понятию «противодействие коррупции»? Выбрать несколько верных вариантов ответов. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов. а) предупреждение коррупции, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции); б) выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); в) минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений; г) тиражирование позитивного опыта борьбы с коррупцией
311.	5.	УК-11: Способен	УК-11.2:	Б1.О.16	Знать - действующие	Прочитайте текст задачи, ответьте на вопросы.

	10 мин Д	формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Правовое обеспечение профессиональной деятельности	правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	На сайте в Интернете гражданин Захаров разместил материалы, призывающие к оправданию идеологии нацизма и фашизма. Укажите, являются ли данные действия экстремистскими? Если да, то к какому виду ответственности может быть привлечён Захаров?
312.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и	Решите задачу. Ответ обоснуйте. Староста учебной группы предложил преподавателю за выставление положительных оценок на экзамене всем студентам группы передать преподавателю 15 тыс. руб. О договоренности староста сообщил студентам группы (11 человек, включая старосту) и собрал с каждого из них по 2 тыс. руб., сказав, что для передачи требуется 22 тыс. руб. Деньги в сумме 15 тыс. руб. преподавателю были переданы старостой группы. Положительные оценки студентам были выставлены, а 5 тыс. руб. старостой были присвоены и потрачены на собственные нужды. Дайте юридическую оценку действиям преподавателя, старосты группы и студентов, сдавших деньги.

					применять нормы права в сфере противодействия коррупции;															
313.	1. 3 мин А	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами социализации личности и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) В ходе социализации человек усваивает существующие нормы, потребности личности, формирует своё представление о допустимом поведении, становится носителем культуры своего народа. Соотнесите этапы социализации личности и их содержание. <table><tr><td>Этапы социализации личности</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Первичная социализация</td><td>1) Освоение базовых норм и ценностей в детстве</td></tr><tr><td>Б) Вторичная социализация</td><td>2) Освоение новых ролей и норм в зрелом возрасте</td></tr><tr><td>В) Профессиональная социализация</td><td>3) Освоение профессиональных навыков и норм</td></tr><tr><td>Г) Организационная социализация</td><td>4) Освоение корпоративной культуры</td></tr><tr><td></td><td>5) Процесс приобретения человеком навыков и знаний, необходимых для выполнения своей организационной роли</td></tr><tr><td></td><td>6) Приобретение социальных навыков, происходящее на протяжении всей человеческой жизни</td></tr></table>	Этапы социализации личности	Содержание	А) Первичная социализация	1) Освоение базовых норм и ценностей в детстве	Б) Вторичная социализация	2) Освоение новых ролей и норм в зрелом возрасте	В) Профессиональная социализация	3) Освоение профессиональных навыков и норм	Г) Организационная социализация	4) Освоение корпоративной культуры		5) Процесс приобретения человеком навыков и знаний, необходимых для выполнения своей организационной роли		6) Приобретение социальных навыков, происходящее на протяжении всей человеческой жизни
Этапы социализации личности	Содержание																			
А) Первичная социализация	1) Освоение базовых норм и ценностей в детстве																			
Б) Вторичная социализация	2) Освоение новых ролей и норм в зрелом возрасте																			
В) Профессиональная социализация	3) Освоение профессиональных навыков и норм																			
Г) Организационная социализация	4) Освоение корпоративной культуры																			
	5) Процесс приобретения человеком навыков и знаний, необходимых для выполнения своей организационной роли																			
	6) Приобретение социальных навыков, происходящее на протяжении всей человеческой жизни																			
314.	2. 3 мин А	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике	Прочитайте текст и установите соответствие между проблемами адаптации личности и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите проблемы адаптации личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур и их описание. <table><tr><td>Проблемы адаптации личности</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Культурный шок</td><td>1) Непонимание норм и ценностей новой культуры</td></tr></table>	Проблемы адаптации личности	Описание	А) Культурный шок	1) Непонимание норм и ценностей новой культуры										
Проблемы адаптации личности	Описание																			
А) Культурный шок	1) Непонимание норм и ценностей новой культуры																			

					различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; - организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	<table> <tr> <td>Б) Ролевой конфликт</td> <td>2) Противоречие между ожиданиями и реальностью</td> </tr> <tr> <td>В) Социальная изоляция</td> <td>3) Отсутствие социальных связей</td> </tr> <tr> <td>Г) Эмоциональное выгорание</td> <td>4) Хроническая усталость и снижение мотивации</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Отторжение индивида или социальной группы от других в результате прекращения социальных контактов</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Ситуация, когда человек испытывает трудности в выполнении своих ролей</td> </tr> </table>	Б) Ролевой конфликт	2) Противоречие между ожиданиями и реальностью	В) Социальная изоляция	3) Отсутствие социальных связей	Г) Эмоциональное выгорание	4) Хроническая усталость и снижение мотивации		5) Отторжение индивида или социальной группы от других в результате прекращения социальных контактов		6) Ситуация, когда человек испытывает трудности в выполнении своих ролей				
Б) Ролевой конфликт	2) Противоречие между ожиданиями и реальностью																			
В) Социальная изоляция	3) Отсутствие социальных связей																			
Г) Эмоциональное выгорание	4) Хроническая усталость и снижение мотивации																			
	5) Отторжение индивида или социальной группы от других в результате прекращения социальных контактов																			
	6) Ситуация, когда человек испытывает трудности в выполнении своих ролей																			
315.	3. 3 мин А	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст и установите соответствие между видами коммуникации и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Эффективная коммуникация в команде играет ключевую роль в достижении общих целей и успешной реализации проектов. Соотнесите виды коммуникации и их характеристики. <table> <tr> <td>Виды коммуникации</td> <td>Характеристики</td> </tr> <tr> <td>А) Вербальная</td> <td>1) Использование жестов и мимики</td> </tr> <tr> <td>Б) Невербальная</td> <td>2) Передача информации через текст</td> </tr> <tr> <td>В) Письменная</td> <td>3) Использование речи для передачи сообщений</td> </tr> <tr> <td>Г) Визуальная</td> <td>4) Использование изображений и графики</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Передача и приём сообщений с помощью устной и письменной речи, слуха и чтения</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Процесс передачи смысла, информации посредством графики</td> </tr> </table>	Виды коммуникации	Характеристики	А) Вербальная	1) Использование жестов и мимики	Б) Невербальная	2) Передача информации через текст	В) Письменная	3) Использование речи для передачи сообщений	Г) Визуальная	4) Использование изображений и графики		5) Передача и приём сообщений с помощью устной и письменной речи, слуха и чтения		6) Процесс передачи смысла, информации посредством графики
Виды коммуникации	Характеристики																			
А) Вербальная	1) Использование жестов и мимики																			
Б) Невербальная	2) Передача информации через текст																			
В) Письменная	3) Использование речи для передачи сообщений																			
Г) Визуальная	4) Использование изображений и графики																			
	5) Передача и приём сообщений с помощью устной и письменной речи, слуха и чтения																			
	6) Процесс передачи смысла, информации посредством графики																			

316.	4. 3 мин А	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст и установите соответствие между стратегиями и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Стратегии взаимодействия в команде могут быть различными. Соотнесите стратегии и их описания. <table><tr><td>Стратегии</td><td>Описания</td></tr><tr><td>А) Авторитарная</td><td>1) Решения принимаются совместно всеми членами команды</td></tr><tr><td>Б) Демократическая</td><td>2) Лидер принимает решения единолично</td></tr><tr><td>В) Либеральная</td><td>3) Минимальное вмешательство лидера, свобода действий у членов команды</td></tr><tr><td>Г) Коллаборативная</td><td>4) Стратегия сотрудничества между различными компаниями или брендами для достижения общей цели</td></tr><tr><td></td><td>5) Модель взаимодействия начальника с подчинёнными, которая основана на справедливости</td></tr><tr><td></td><td>6) Учет мнений всех участников, но окончательное решение за лидером</td></tr></table>	Стратегии	Описания	А) Авторитарная	1) Решения принимаются совместно всеми членами команды	Б) Демократическая	2) Лидер принимает решения единолично	В) Либеральная	3) Минимальное вмешательство лидера, свобода действий у членов команды	Г) Коллаборативная	4) Стратегия сотрудничества между различными компаниями или брендами для достижения общей цели		5) Модель взаимодействия начальника с подчинёнными, которая основана на справедливости		6) Учет мнений всех участников, но окончательное решение за лидером
Стратегии	Описания																			
А) Авторитарная	1) Решения принимаются совместно всеми членами команды																			
Б) Демократическая	2) Лидер принимает решения единолично																			
В) Либеральная	3) Минимальное вмешательство лидера, свобода действий у членов команды																			
Г) Коллаборативная	4) Стратегия сотрудничества между различными компаниями или брендами для достижения общей цели																			
	5) Модель взаимодействия начальника с подчинёнными, которая основана на справедливости																			
	6) Учет мнений всех участников, но окончательное решение за лидером																			
317.	5. 3 мин А	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий.	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической	Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Социология управления - отрасль социологической науки, изучающая механизмы социального управления и управленческие процессы при решении профессиональных задач. Соотнесите понятия и их определения. <table><tr><td>Понятия</td><td>Определения</td></tr><tr><td>А) Социальная структура</td><td>1) Правила поведения, принятые в обществе</td></tr><tr><td>Б) Социальные институты</td><td>2) Устойчивые формы организации совместной деятельности людей</td></tr></table>	Понятия	Определения	А) Социальная структура	1) Правила поведения, принятые в обществе	Б) Социальные институты	2) Устойчивые формы организации совместной деятельности людей								
Понятия	Определения																			
А) Социальная структура	1) Правила поведения, принятые в обществе																			
Б) Социальные институты	2) Устойчивые формы организации совместной деятельности людей																			

		российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	<table><tr><td>В) Социальные нормы</td><td>3) Устойчивые формы организации общественной жизни</td></tr><tr><td>Г) Социальные роли</td><td>4) Положение человека в обществе и его функции</td></tr><tr><td></td><td>5) Модель поведения, признанная обществом целесообразной для человека, занимающего определённый статус, и ожидаемая от него</td></tr><tr><td></td><td>6) Упорядоченная система взаимоотношений между людьми</td></tr></table>	В) Социальные нормы	3) Устойчивые формы организации общественной жизни	Г) Социальные роли	4) Положение человека в обществе и его функции		5) Модель поведения, признанная обществом целесообразной для человека, занимающего определённый статус, и ожидаемая от него		6) Упорядоченная система взаимоотношений между людьми							
В) Социальные нормы	3) Устойчивые формы организации общественной жизни																				
Г) Социальные роли	4) Положение человека в обществе и его функции																				
	5) Модель поведения, признанная обществом целесообразной для человека, занимающего определённый статус, и ожидаемая от него																				
	6) Упорядоченная система взаимоотношений между людьми																				
318.	6. 3 мин А	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	Прочитайте текст и установите соответствие между направлениями и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Психология управления - это раздел психологии, изучающий психологические аспекты и закономерности управленческой деятельности. Соотнесите направления психологии и их описания. <table><tr><td>Направления</td><td>Описания</td></tr><tr><td>А) Когнитивная</td><td>1) Изучает влияние бессознательного на поведение</td></tr><tr><td>Б) Поведенческая</td><td>2) Изучает мышление, память и восприятие</td></tr><tr><td>В) Гуманистическая</td><td>3) Изучает поведение через стимулы и реакции</td></tr><tr><td>Г) Психодинамическая</td><td>4) Изучает познавательные процессы человеческой психики</td></tr><tr><td></td><td>5) Изучает личность как уникальную и саморазвивающуюся систему</td></tr><tr><td></td><td>6) Изучает поведение индивида и способы влияния на него</td></tr></table>	Направления	Описания	А) Когнитивная	1) Изучает влияние бессознательного на поведение	Б) Поведенческая	2) Изучает мышление, память и восприятие	В) Гуманистическая	3) Изучает поведение через стимулы и реакции	Г) Психодинамическая	4) Изучает познавательные процессы человеческой психики		5) Изучает личность как уникальную и саморазвивающуюся систему		6) Изучает поведение индивида и способы влияния на него	
Направления	Описания																				
А) Когнитивная	1) Изучает влияние бессознательного на поведение																				
Б) Поведенческая	2) Изучает мышление, память и восприятие																				
В) Гуманистическая	3) Изучает поведение через стимулы и реакции																				
Г) Психодинамическая	4) Изучает познавательные процессы человеческой психики																				
	5) Изучает личность как уникальную и саморазвивающуюся систему																				
	6) Изучает поведение индивида и способы влияния на него																				
319.	7. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовыват	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности	Укажите верную последовательность этапов социализации личности человека как члена трудового коллектива или проектной команды: 1) Первичная социализация 2) Вторичная социализация 3) Профессиональная социализация 4) Организационная социализация															

		ь свою роль в команде	мнения её членов		в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профорientацию, формировать эффективное управление командой	5) Адаптация 6) Интеграция
320.	8. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профорientацию, формировать	Укажите верную последовательность этапов работы с психическим здоровьем сотрудников, что обеспечит способность поддерживать продуктивные взаимоотношения и эффективно работать в команде: 1) Диагностика проблем 2) Разработка программы поддержки 3) Реализация программы 4) Оценка эффективности 5) Корректировка программы 6) Поддержание психического здоровья

					эффективное управление командой	
321.	9. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Укажите верную последовательность этапов работы с психическим здоровьем сотрудников, что обеспечит способность поддерживать продуктивные взаимоотношения и эффективно работать в команде: Диагностика проблем Разработка программы поддержки Реализация программы Оценка эффективности Корректировка программы Поддержание психического здоровья.
322.	10. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде,	Укажите верную последовательность этапов разработки стратегии взаимодействия в команде для достижения поставленной цели: Анализ текущей ситуации и ресурсов Постановка четкой цели Распределение ролей и обязанностей Разработка плана действий Реализация плана Мониторинг и корректировка процесса

					применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	
323.	11. 3 мин Б	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	Укажите верную последовательность этапов социализации личности для успешного решения задач профессиональной деятельности: Первичная социализация Вторичная социализация Ресоциализация Десоциализация Адаптация Интеграция.
324.	12. 3 мин Б	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой,	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь:	Укажите верную последовательность этапов решения конфликта, возникшего при решении задач профессиональной деятельности: Идентификация проблемы Анализ причин Поиск решений Выбор оптимального решения Реализация решения Оценка результата

		социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			- анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	
325.	13. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодейств ие и реализовыват ь свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В силу особенностей поведения сотрудник испытывает трудности в адаптации к новой организационной культуре. Какой этап социализации нарушен? 1) Первичная социализация 2) Вторичная социализация 3) Профессиональная социализация 4) Организационная социализация 5) Адаптация 6) Потребности личности
326.	14. 3 мин	УК-3: Способен осуществлять социальное	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с	Б1.О.17 Социология и	Знать: - основные проблемы формирования	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Сотрудник испытывает эмоциональное выгорание. Какой этап работы с психическим здоровьем личности необходимо начать?

	В	взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	психология управления	социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	1) Диагностика проблем 2) Разработка программы поддержки 3) Реализация программы 4) Оценка эффективности 5) Корректировка программы 6) Поддержание психического здоровья
327.	15. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В процессе коммуникации важную роль играет обратная связь. Она позволяет отправителю сообщения понять, насколько правильно его сообщение было воспринято получателем. Какие из перечисленных механизмов коммуникации наиболее важны для обеспечения эффективной обратной связи для достижения поставленной цели? 1) Кодирование и декодирование 2) Шум и контекст 3) Канал передачи и обратная связь 4) Только кодирование 5) Только декодирование 6) Только шум

					общения в практической деятельности	
328.	16. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Вербальная коммуникация включает использование слов для передачи информации, а невербальная - жесты, мимику и другие средства. Какая форма коммуникации, по вашему мнению, является наиболее универсальной для реализации командной стратегии? 1) Вербальная, так как слова всегда точны. 2) Невербальная, так как она понятна без знания языка. 3) Письменная, так как она сохраняется надолго. 4) Визуальная, так как она привлекает внимание. 5) Паравербальная, так как она передает эмоции. 6) Цифровая, потому что она современна.
329.	17. 3 мин В	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В управленческой деятельности, с точки зрения психологической теории, важно учитывать мотивацию сотрудников. Какая теория мотивации предполагает, что люди стремятся удовлетворить свои потребности в определенной последовательности: от базовых к высшим? 1) Теория ожидания 2) Теория справедливости 3) Теория иерархии потребностей Маслоу 4) Теория двух факторов Герцберга 5) Теория Х и Y МакГрегора 6) Теория подкрепления

		российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	
330.	18. 3 мин В	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой из перечисленных методов управления персоналом направлен на развитие лидерских качеств сотрудников при решении профессиональных задач? 1) Материальное стимулирование 2) Обучение и тренинги 3) Ужесточение контроля 4) Сокращение штата 5) Внедрение новых технологий 6) Увеличение рабочей нагрузки
331.	19. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует улучшить адаптацию новых сотрудников в организации с учетом их интересов и особенностей поведения. Какие меры будут наиболее эффективны? 1) Проведение тренингов по корпоративной культуре 2) Назначение наставников 3) Увеличение рабочей нагрузки 4) Проведение опросов сотрудников 5) Увеличение заработной платы 6) Организация тимбилдинга

					культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	
332.	20. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для повышения эффективности работы команды компания хочет улучшить психическое здоровье сотрудников. Какие меры будут наиболее эффективны? 1) Проведение тренингов по управлению стрессом 2) Увеличение рабочей нагрузки 3) Организация психологической поддержки 4) Проведение опросов сотрудников 5) Увеличение заработной платы 6) Организация корпоративных мероприятий

333.	21. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Стратегии взаимодействия в команде могут быть авторитарными, демократическими, либеральными или коллаборативными. Какие из перечисленных стратегий взаимодействия наиболее эффективны для достижения командных целей в долгосрочной перспективе и почему? 1) Авторитарная, потому что решения принимаются быстро. 2) Демократическая, потому что учитываются мнения всех членов команды. 3) Либеральная, потому что члены команды чувствуют свободу. 4) Коллаборативная, потому что она объединяет усилия всех участников. 5) Манипулятивная, потому что она позволяет контролировать команду. 6) Харизматическая, потому что лидер вдохновляет команду.
334.	22. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Механизмы общения как процесса коммуникации включают кодирование, декодирование, обратную связь, шум, контекст и канал передачи. Какие из этих механизмов наиболее важны для минимизации искажения информации в процессе коммуникации для достижения поставленной цели? 1) Кодирование, потому что оно обеспечивает правильную форму сообщения. 2) Декодирование, потому что оно позволяет правильно интерпретировать сообщение. 3) Обратная связь, потому что она помогает уточнить понимание сообщения. 4) Шум, потому что он влияет на качество передачи информации. 5) Контекст, потому что он определяет смысл сообщения. 6) Канал передачи, потому что он обеспечивает доставку сообщения.

					общения в практической деятельности	
335.	23. 10 мин Д	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	В компании "ТехноПро" произошел конфликт между двумя отделами: отделом разработки и отделом маркетинга. Разработчики обвиняют маркетологов в том, что они обещают клиентам невозможные сроки реализации проектов, что приводит к переработкам и стрессу. Маркетологи, в свою очередь, утверждают, что разработчики не учитывают рыночные требования и работают слишком медленно. Конфликт уже привел к срыву сроков двух крупных проектов, а моральный климат в компании ухудшается. Задание: 1) Проанализируйте причины конфликта. 2) Предложите стратегию разрешения конфликта. Какие методы управления конфликтами (соперничество, компромисс, сотрудничество и т.д.) вы будете использовать и почему? 3) Разработайте план действий для руководства компании, чтобы предотвратить подобные конфликты в будущем.
336.	24. 10 мин Д	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий,	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической	Компания "ЭкоЛайф", занимающаяся производством экологически чистых товаров для решения профессиональных задач, решила внедрить новую систему управления проектами на основе Agile. Однако сотрудники, привыкшие к традиционным методам работы, сопротивляются изменениям. Руководство столкнулось с рядом проблем: - Сотрудники не понимают преимуществ новой системы. - Часть менеджеров среднего звена саботирует изменения, опасаясь потерять контроль над процессами. - В коллективе растет недовольство из-за увеличения нагрузки в период перехода на новую систему. Задание: 1) Проанализируйте причины сопротивления изменениям. Какие психологические и социальные факторы играют ключевую роль?

		российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	2) Предложите стратегию внедрения изменений, которая минимизирует сопротивление. Какие методы мотивации и коммуникации вы будете использовать? 3) Разработайте план действий для руководства, включая этапы: подготовка, внедрение, закрепление изменений.												
337.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Прочитайте текст и установите соответствие с целью осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). <table><tr><td>Виды нозологий</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Г</td><td>1) Инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата</td></tr><tr><td>Б) К</td><td>2) Инвалиды с нарушениями зрения</td></tr><tr><td>В) О (ОДА)</td><td>3) Инвалиды с нарушениями умственного развития</td></tr><tr><td>Г) С</td><td>4) Инвалиды с нарушением слуха</td></tr><tr><td>Д) У</td><td>5) Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках</td></tr></table>	Виды нозологий	Характеристика	А) Г	1) Инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Б) К	2) Инвалиды с нарушениями зрения	В) О (ОДА)	3) Инвалиды с нарушениями умственного развития	Г) С	4) Инвалиды с нарушением слуха	Д) У	5) Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках
Виды нозологий	Характеристика																	
А) Г	1) Инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата																	
Б) К	2) Инвалиды с нарушениями зрения																	
В) О (ОДА)	3) Инвалиды с нарушениями умственного развития																	
Г) С	4) Инвалиды с нарушением слуха																	
Д) У	5) Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках																	

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН															
338.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Прочитайте текст и установите соответствие групп инвалидности и их характеристикой с целью осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). <table><tr><td>Группы инвалидности</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Ребенок-инвалид</td><td>1) Человек не способен к работе</td></tr><tr><td>Б) 3 группа инвалидности</td><td>2) Человек не может работать, однако он не требует постоянного ухода</td></tr><tr><td>В) 2 группа инвалидности</td><td>3) Лицу до 18 лет, независимо от тяжести расстройства</td></tr><tr><td>Г) 1 группа инвалидности</td><td>4) Человек может трудиться, он не нуждается в уходе, т.к. имеет легкие расстройства функций организма</td></tr><tr><td></td><td>5) Человек нуждается в постоянном уходе в связи с тяжелыми расстройствами функций организма</td></tr><tr><td></td><td>6) Человеку необходимы более легкие условия труда, т.к. не может работать в обычных условиях</td></tr></table>	Группы инвалидности	Характеристика	А) Ребенок-инвалид	1) Человек не способен к работе	Б) 3 группа инвалидности	2) Человек не может работать, однако он не требует постоянного ухода	В) 2 группа инвалидности	3) Лицу до 18 лет, независимо от тяжести расстройства	Г) 1 группа инвалидности	4) Человек может трудиться, он не нуждается в уходе, т.к. имеет легкие расстройства функций организма		5) Человек нуждается в постоянном уходе в связи с тяжелыми расстройствами функций организма		6) Человеку необходимы более легкие условия труда, т.к. не может работать в обычных условиях
Группы инвалидности	Характеристика																			
А) Ребенок-инвалид	1) Человек не способен к работе																			
Б) 3 группа инвалидности	2) Человек не может работать, однако он не требует постоянного ухода																			
В) 2 группа инвалидности	3) Лицу до 18 лет, независимо от тяжести расстройства																			
Г) 1 группа инвалидности	4) Человек может трудиться, он не нуждается в уходе, т.к. имеет легкие расстройства функций организма																			
	5) Человек нуждается в постоянном уходе в связи с тяжелыми расстройствами функций организма																			
	6) Человеку необходимы более легкие условия труда, т.к. не может работать в обычных условиях																			

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН					
339.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Расположите в правильной последовательности группы инвалидности по возрастанию степени расстройства с целью осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами: 1) 3 группа 2) 1 группа 3) Ребенок-инвалид 4) 2 группа <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

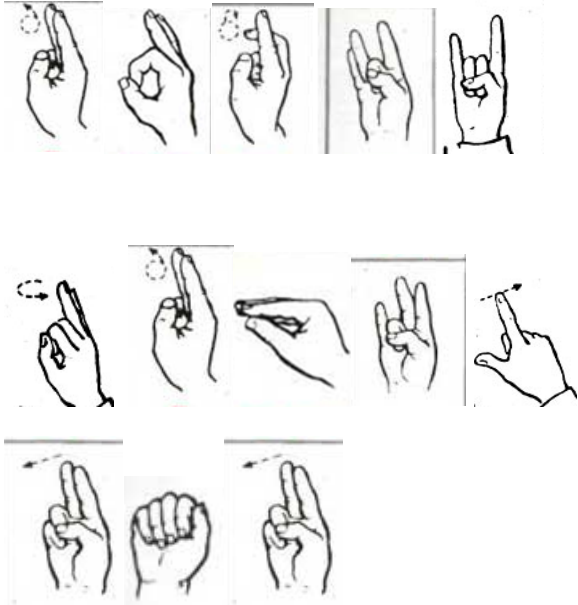
					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН					
340.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Укажите последовательность выбора образовательного маршрута для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): 1) Обращение за консультацией в психолого-медико-педагогическую комиссию (ПМПК) 2) Выбор дальнейшего образовательного маршрута исходя из уровня образования 3) Выбор родителями образовательного маршрута для обучения ребенка с ОВЗ с учетом рекомендаций (ПМПК) 4) Обнаружение признаков нарушения развития у ребенка <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

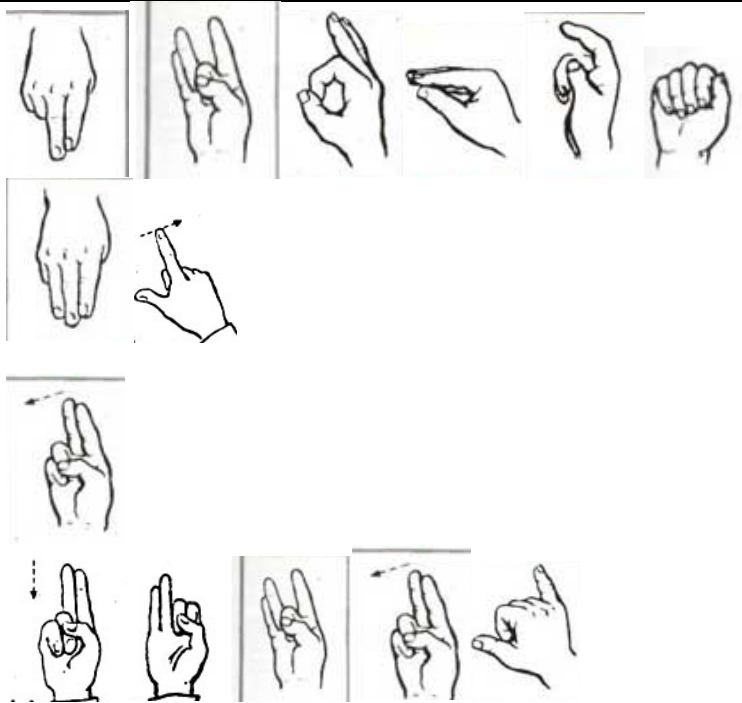
					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
341.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В процессе своей профессиональной деятельности экономист может взаимодействовать с лицами с ограниченными возможностями. Укажите документ, определяющий отношение к инвалидам, а также принципы взаимодействия с ними: 1) Конституция 2) Закон о социальной защите инвалидов 3) Конвенция о правах инвалидов 4) Закон об образовании

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
342.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Инвалидам с каким типом нозологии требуется при осуществлении взаимодействия называть собеседника и других участников разговора, предупреждать о перемещении, кратко описывать местоположение, препятствия и т.д. 1) Инвалиды с нозологией К, О (ОДА) 2) Инвалиды с нозологией С 3) Инвалиды с нозологией Г 4) Инвалиды с нозологией У

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
343.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите принципы, закрепленные в Конвенции о правах инвалидов, позволяющих взаимодействовать в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями: 1) Недискриминация по признаку инвалидности 2) Обучение инвалидов осуществляется в соответствии с адаптированными образовательными программами 3) Право на свободу и личную неприкосновенность 4) Доступность для инвалидов окружающей среды

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
344.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите условия признания гражданина инвалидом в целях осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами: 1) Способность к самообслуживанию 2) Нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм, дефектами 3) Способность к самостоятельному передвижению 4) Ограничение жизнедеятельности 5) Необходимость осуществления мер социальной защиты, включая реабилитацию

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
345.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по	Осуществите коммуникацию с собеседником, который является глухонемым инвалидом и общается с помощью дактиля. Расшифруйте, что говорит инвалид. Каждый жест обозначает определенную букву русского дактильного алфавита в целях осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами. 

					организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН									
346.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта	Прочитайте текст и установите соответствие степени доступности объектов с характеристиками доступности объектов для планирования мероприятий на объектах транспорта и безбарьерного обслуживания инвалидов и людей с ОВЗ. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). <table><tr><th>Позиция</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Доступность для всех категорий инвалидов</td><td>1) Доступны для «С», «Г» категорий инвалидов по отдельным параметрам</td></tr><tr><td>Б) Доступны для отдельных категорий</td><td>2) Имеются отклонения от существующих нормативных требований по отдельным структурно-функциональным зонам</td></tr><tr><td>В) Не доступны для инвалидов всех категорий</td><td>3) Отсутствуют отклонения от существующих нормативных требований</td></tr></table>	Позиция	Характеристика	А) Доступность для всех категорий инвалидов	1) Доступны для «С», «Г» категорий инвалидов по отдельным параметрам	Б) Доступны для отдельных категорий	2) Имеются отклонения от существующих нормативных требований по отдельным структурно-функциональным зонам	В) Не доступны для инвалидов всех категорий	3) Отсутствуют отклонения от существующих нормативных требований
Позиция	Характеристика													
А) Доступность для всех категорий инвалидов	1) Доступны для «С», «Г» категорий инвалидов по отдельным параметрам													
Б) Доступны для отдельных категорий	2) Имеются отклонения от существующих нормативных требований по отдельным структурно-функциональным зонам													
В) Не доступны для инвалидов всех категорий	3) Отсутствуют отклонения от существующих нормативных требований													

					Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	<table><tr><td></td><td>по всем структурно-функциональным зонам</td></tr><tr><td></td><td>4) Имеются отклонения от существующих нормативных требований по всем структурно-функциональным зонам</td></tr><tr><td></td><td>5) Доступны для «О», «К» категорий инвалидов по отдельным параметрам</td></tr></table>		по всем структурно-функциональным зонам		4) Имеются отклонения от существующих нормативных требований по всем структурно-функциональным зонам		5) Доступны для «О», «К» категорий инвалидов по отдельным параметрам
	по всем структурно-функциональным зонам											
	4) Имеются отклонения от существующих нормативных требований по всем структурно-функциональным зонам											
	5) Доступны для «О», «К» категорий инвалидов по отдельным параметрам											
347.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта	Прочитайте текст и установите соответствие направлений работы компании с характеристикой их деятельности по планированию мероприятий по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров-инвалидов и лиц с ОВЗ. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). <table><tr><td>Направления работы</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих их доступность объектов и услуг</td><td>1) Формирование перечня должностей и профессий работников пассажирского комплекса железнодорожного транспорта, связанных с обслуживанием пассажиров-инвалидов</td></tr></table>	Направления работы	Характеристика	А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих их доступность объектов и услуг	1) Формирование перечня должностей и профессий работников пассажирского комплекса железнодорожного транспорта, связанных с обслуживанием пассажиров-инвалидов		
Направления работы	Характеристика											
А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих их доступность объектов и услуг	1) Формирование перечня должностей и профессий работников пассажирского комплекса железнодорожного транспорта, связанных с обслуживанием пассажиров-инвалидов											

					Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	Б) Формирование современной корпоративной культуры ОАО «РЖД» по Обслуживанию МГН, подготовка персонала, связанного с обслуживанием МГН В) Обеспечение доступности пассажирской инфраструктуры и подвижного состава	2) Увеличение ширины наружной двери 3) Разработка правил по этике общения при обслуживании маломобильных пассажиров на железнодорожном транспорте 4) Разработка и утверждение СТО РЖД 03.001-2014 «Услуги на железнодорожном транспорте. Требования к обслуживанию маломобильных пассажиров» 5) Оснащение вагонов подъёмниками для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках	
348.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление послед	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов и лиц с	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Расположите в правильной последовательности основные зоны зданий и сооружений для планирования мероприятий по организации доступной среды для инвалидов и МГН: 1) Санитарно-гигиенические помещения 2) Путь (пути) движения внутри здания (в т. ч. пути эвакуации) 3) Вход (входы) в здание 4) Зона целевого назначения здания (целевого посещения) 5) Территория, прилегающая к зданию		

	овател бности		ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологически е знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно- коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
349.	/3 мин/ Б. Задани е закрыт ого типа на устано вление	УК-9 Способен использовать базовые дефектологич еские знания в социальной и профессионал ьной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологически х знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Расположите в правильной последовательности услуги, планируемые и оказываемые, обслуживающей компанией аэропорта пассажирам для безбарьерного обслуживания инвалидов и лиц с ОВЗ 1) Посадка на пассажирское место на борту воздушного судна 2) Сопровождение и помощь при посадке на борт воздушного судна, в том числе с использованием амбулифтов 3) Сопровождение и помощь при прохождении пограничного, таможенного, и прочих видов контроля 4) Сопровождение и помощь в регистрации и оформлении багажа

	послед овател ьности		и лиц с ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологически е знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно- коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
350.	/3 мин/ В. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом	УК-9 Способен использовать базовые дефектологич еские знания в социальной и профессионал ьной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологически х знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите категорию персонала, непосредственно участвующую в оказании ситуационной помощи инвалидам и МГН при планировании мероприятий по организации доступной среды на объектах транспорта: 1) Проводник вагона, бортпроводник воздушного судна 2) Начальник ж/д вокзала 3) Контролер-ревизор пассажирских поездов 4) Поездной электромеханик				

	одного верног о ответа из четыре х предло женны х и обосно ванием выбор а		и лиц с ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологически е знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно- коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
351.	/3 мин/ В. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом	УК-9 Способен использовать базовые дефектологич еские знания в социальной и профессионал ьной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологически х знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. С целью планирования мероприятий оцените доступность объектов пассажирской инфраструктуры, предусматривающей: 1) соблюдение правил Конвенции о правах инвалидов 2) разработка перевозчиками правил оказания помощи МГН и инвалидам 3) оценку моделей вагонов для перевозки инвалидов 4) соблюдения принципа «разумного приспособления»

	одного верног о ответа из четыре х предло женны х и обосно ванием выбор а		и лиц с ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологически е знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно- коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
352.	/5 мин/ Г. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом	УК-9 Способен использовать базовые дефектологич еские знания в социальной и профессионал ьной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологически х знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Укажите необходимые документы для оформления билета на место инвалида I группы и детей-инвалидов в поездах дальнего следования при планировании мероприятий на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания: 1) Программа реабилитации инвалида 2) СНИЛС

	несколько вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора		и лиц с ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	3) Справка медико-социальной экспертизы (МСЭ) или врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) 4) Удостоверение ветерана труда
353.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Укажите ситуации, когда наличие сопровождающего обязательно при перевозке инвалида воздушным видом транспорта и планировании мероприятий на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания инвалидов: 1) Инвалид по слуху 2) Ребенок-инвалид в возрасте до 12 лет 3) Инвалид по слуху и зрению 4) Ребенок-инвалид в возрасте 17 лет

	несколько вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора		и лиц с ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
354.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН	Прочитайте текст и укажите группы обязанностей для транспортных компаний по обеспечению для инвалидов доступной среды, в целях планирования мероприятий для безбарьерного обслуживания пассажиров. Создание условий для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, кроме того дублирование необходимой для инвалидов звуковой, зрительной информации, надписей, текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, а

	ответо м		и лиц с ограниченными возможностями здоровья		и планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологически е знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно- коммуникационные потребности инвалидов и других МГН, а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	также оказание работниками организаций, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами
355.	1. 3 мин А	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональны	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Специально организованное статистическое обследование – это одна из форм статистического наблюдения, заключающаяся в сборе и регистрации первичной информации о единичных фактах общественной жизни Соотнесите виды и способы (методы) проведения специально организованного статистического обследования

		управления персоналом			х задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональны х задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	<table><tr><td>Виды обследования</td><td>Способы (методы)</td></tr><tr><td>А) по признаку времени проведения</td><td>1) текущее</td></tr><tr><td>Б) по признаку степени охвата единиц</td><td>2) несплошное</td></tr><tr><td>В) по способу отбора</td><td>3) опрос</td></tr><tr><td>Г) форма статистического наблюдения, альтернативная специально организованному статистическому обследованию</td><td>4) периодическое</td></tr><tr><td></td><td>5) сплошное</td></tr><tr><td></td><td>6) непосредственное наблюдение</td></tr><tr><td></td><td>7) разовое</td></tr><tr><td></td><td>8) документарное</td></tr><tr><td></td><td>9) статистическая отчетность</td></tr></table>	Виды обследования	Способы (методы)	А) по признаку времени проведения	1) текущее	Б) по признаку степени охвата единиц	2) несплошное	В) по способу отбора	3) опрос	Г) форма статистического наблюдения, альтернативная специально организованному статистическому обследованию	4) периодическое		5) сплошное		6) непосредственное наблюдение		7) разовое		8) документарное		9) статистическая отчетность
Виды обследования	Способы (методы)																									
А) по признаку времени проведения	1) текущее																									
Б) по признаку степени охвата единиц	2) несплошное																									
В) по способу отбора	3) опрос																									
Г) форма статистического наблюдения, альтернативная специально организованному статистическому обследованию	4) периодическое																									
	5) сплошное																									
	6) непосредственное наблюдение																									
	7) разовое																									
	8) документарное																									
	9) статистическая отчетность																									
356.	2. 3 мин Б	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональны х задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональны х задач в	1 Укажите верную последовательность Согласно логике проведения статистического исследования расположите этапы его проведения 1) сводка 2) анализ обобщающих показателей 3) сбор первичной информации 4) группировка 5) расчет обобщающих показателей																				

					экономической сфере, оценивает результаты расчетов	
357.	3. 3 мин В	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. На основе данных зарплатной ведомости сотрудников предприятия требуется рассчитать средний размер заработной платы. Какую формулу расчета следует выбрать? 1) средняя гармоническая простая 2) средняя арифметическая простая 3) средняя геометрическая 4) средняя гармоническая взвешенная 5) средняя арифметическая взвешенная
358.	4. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Требуется проанализировать динамику стоимостного объема выпуска продукции предприятия. Для этого целесообразно произвести расчет показателей: 1) абсолютный прирост 2) темп роста 3) относительное линейное отклонение 4) размах вариации 5) дисперсия

					умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	
359.	5. 10 мин Д	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Требуется собрать, систематизировать и проанализировать первичные данные о возрасте сотрудников предприятия. Напишите, какие последовательные этапы действий следует осуществить.
360.	6. 3 мин	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите группы и виды относительных статистических показателей

	A	анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	для решения задач в сфере управления персоналом		статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	<table><tr><th>Группы</th><th>Виды</th></tr><tr><td>А) характеризующие динамику</td><td>1) интенсивности</td></tr><tr><td>Б) характеризующие строение совокупности</td><td>2) структуры</td></tr><tr><td>В) характеризующие разные объекты по схожему признаку</td><td>3) координации</td></tr><tr><td>Г) характеризующие сопоставление разных признаков по одному объекту</td><td>4) динамики</td></tr><tr><td></td><td>5) выполнение плана</td></tr><tr><td></td><td>6) сравнения</td></tr><tr><td></td><td>7) планового задания</td></tr></table> 1	Группы	Виды	А) характеризующие динамику	1) интенсивности	Б) характеризующие строение совокупности	2) структуры	В) характеризующие разные объекты по схожему признаку	3) координации	Г) характеризующие сопоставление разных признаков по одному объекту	4) динамики		5) выполнение плана		6) сравнения		7) планового задания
Группы	Виды																					
А) характеризующие динамику	1) интенсивности																					
Б) характеризующие строение совокупности	2) структуры																					
В) характеризующие разные объекты по схожему признаку	3) координации																					
Г) характеризующие сопоставление разных признаков по одному объекту	4) динамики																					
	5) выполнение плана																					
	6) сравнения																					
	7) планового задания																					
361.	7. 3 мин Б	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает	Укажите верную последовательность Расположите степенные средние величины в порядке возрастания их значений, полученных на основе одних и тех же данных, согласно правилу мажорантности: 1) средняя геометрическая 2) средняя арифметическая 3) средняя гармоническая 4) средняя кубическая 5) средняя квадратическая																

					результаты расчетов	
362.	8. 3 мин В	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Статистическим показателем вариации (изменчивости) признака у единиц анализируемой совокупности является: 1) общий индекс цен 2) цепной абсолютный прирост 3) среднее квадратическое отклонение 4) общий коэффициент рождаемости 5) средняя арифметическая взвешенная
363.	9. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. К средним структурным величинам традиционно относятся следующие: 1) процентиль 2) мода 3) медиана 4) квартиль 5) дециль

					- применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	
364.	10. 10 мин Д	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Требуется оценить качество изготавливаемой продукции, при этом получение такой оценки связано с уничтожением оцениваемой единицы продукции (например, проверка систем безопасности автомобиля подразумевает проведение краш-теста). Напишите, какой способ (метод) статистического обследования следует применить.
365.	11. 3 мин А	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите классификационные виды и значения статистических признаков

		данных для решения задач в сфере управления персоналом	задач в сфере управления персоналом		анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	<table><tr><th>Виды</th><th>Значения</th></tr><tr><td>А) по форме выражения</td><td>1) дискретные</td></tr><tr><td>Б) по сущности характеризуемого явления</td><td>2) количественные</td></tr><tr><td>В) по степени колеблемости</td><td>3) качественные</td></tr><tr><td>Г) по степени точности</td><td>4) варьирующие</td></tr><tr><td></td><td>5) непрерывные</td></tr><tr><td></td><td>6) атрибутивные</td></tr><tr><td></td><td>7) альтернативные</td></tr><tr><td></td><td>8) числовые</td></tr></table> 1	Виды	Значения	А) по форме выражения	1) дискретные	Б) по сущности характеризуемого явления	2) количественные	В) по степени колеблемости	3) качественные	Г) по степени точности	4) варьирующие		5) непрерывные		6) атрибутивные		7) альтернативные		8) числовые
Виды	Значения																							
А) по форме выражения	1) дискретные																							
Б) по сущности характеризуемого явления	2) количественные																							
В) по степени колеблемости	3) качественные																							
Г) по степени точности	4) варьирующие																							
	5) непрерывные																							
	6) атрибутивные																							
	7) альтернативные																							
	8) числовые																							
366.	12. 3 мин Б	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает	Укажите верную последовательность Перечислите показатели продукции промышленного предприятия в порядке их расчета согласно логике производственного процесса 1) реализованная продукция 2) валовая продукция 3) товарная продукция 4) внутризаводской оборот 5) валовой оборот																		

					результаты расчетов	
367.	13. 3 мин В	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При проведении анализа динамики величины средней заработной платы на предприятии за ряд лет была использована базисная схема расчета показателей. Какой из показателей при этом рассчитывать нецелесообразно? 1) абсолютный прирост 2) коэффициент роста 3) темп прироста 4) абсолютное значение одного процента прироста 5) темп ускорения
368.	14. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. С целью анализа использования человеческих ресурсов на предприятии решено оценить их эффективность с позиций участия в основной производственной деятельности, т.е. объема выпускаемой продукции. Для этого следует рассчитать показатели производительности труда: 1) выработка 2) оборот рабочей силы 3) трудоемкость 4) отработанное время в человеко-часах и человеко-днях 5) календарный фонд времени

					- применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	
369.	15. 10 мин Д	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Требуется провести статистический анализ экономических процессов на уровне страны. Какие показатели следует проанализировать в первую очередь?
370.	16. 3 мин А	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите классификационные виды и значения статистических индексов

		данных для решения задач в сфере управления персоналом	задач в сфере управления персоналом		анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	<table><tr><th>Виды</th><th>Значения</th></tr><tr><td>А) по степени охвата единиц совокупности</td><td>1) территориальные</td></tr><tr><td>Б) по форме выражения в части общих индексов</td><td>2) агрегатные</td></tr><tr><td>В) по особенности индексируемого показателя</td><td>3) индивидуальные</td></tr><tr><td>Г) по направленности анализа</td><td>4) динамические</td></tr><tr><td></td><td>5) количественных показателей</td></tr><tr><td></td><td>6) общие</td></tr><tr><td></td><td>7) качественных показателей</td></tr><tr><td></td><td>8) средние</td></tr></table> 1	Виды	Значения	А) по степени охвата единиц совокупности	1) территориальные	Б) по форме выражения в части общих индексов	2) агрегатные	В) по особенности индексируемого показателя	3) индивидуальные	Г) по направленности анализа	4) динамические		5) количественных показателей		6) общие		7) качественных показателей		8) средние
Виды	Значения																							
А) по степени охвата единиц совокупности	1) территориальные																							
Б) по форме выражения в части общих индексов	2) агрегатные																							
В) по особенности индексируемого показателя	3) индивидуальные																							
Г) по направленности анализа	4) динамические																							
	5) количественных показателей																							
	6) общие																							
	7) качественных показателей																							
	8) средние																							
371.	17. 3 мин Б	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает	Укажите верную последовательность При построении вариационного ряда распределения с равными интервалами следует осуществить: 1) рассчитать размах вариации 2) определение максимального и минимального значения признака 3) определить границы интервальных групп 4) распределить единицы по группам и подсчитать частоты или частости 5) рассчитать величину группировочного интервала 6) определить число интервальных групп																		

					результаты расчетов	
372.	18. 3 мин В	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Проводится анализа динамики цен в целом по анализируемой совокупности товаров. Укажите, какой из показателей логичнее всего здесь использовать. 1) индивидуальный индекс цены на товар 2) темп роста цен 3) абсолютный прирост цен 4) общий индекс цен 5) коэффициент вариации цен
373.	/3 мин/ 1. А. Задание закрытого типа на установление соответствия	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования	Сопоставьте элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировав пары элементов. Запишите попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). Демографическая политика представляет собой совокупность государственных мер (политических, юридических, экономических, социальных и т.д.), ориентированных на сохранение или улучшение ситуации, сложившейся в области населения. Она может быть представлена как система практических действий, направленных на повышение качества демографического воспроизводства. Распределите средства демографических параметров мерам демографической политики.

		ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			трудового потенциала.		Меры демографиче ской политики	Средства достижения	
							А) политические	1)формирование общественного мнения, норм и стандартов демографического поведения, семейная политика, повышение статуса семьи	
							Б) администрати вно-правовые (юридические)	2)законодательные акты, регулирующие половую зрелость, брачный возраст, защиту детства и материнства	
							В) экономически е	3)жилищные сертификаты, ссуды и иная материнская помощь на детей и др.	
							Г) социальные	4)режим труда и отдыха беременных женщин и т.д.	
								5)принятие государственных программ, проектов в сфере населения	
								6)оплачиваемые отпуска для беременных женщин, пособия при рождении ребенка, пособие на содержание ребенка,	

								материнский капитал																	
374.	/3 мин/ 2. А. Задание закрытого типа на установление соответствия	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	Сопоставьте элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировав пары элементов. Запишите попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). Показатели трудовых ресурсов разделяются на блоки. Распределите по ним конкретные элементы. <table><tr><td>Блоки</td><td>Показатели трудовых ресурсов</td></tr><tr><td>А) численность, состав</td><td>1) коэффициенты занятости трудовых ресурсов, коэффициенты безработицы, нагрузка на трудовые ресурсы непроизводительными элементами</td></tr><tr><td>Б) размещение трудовых ресурсов</td><td>2) состав трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту жительства, состав трудовых ресурсов по образованию, квалификации</td></tr><tr><td>В) движение и воспроизводство трудовых ресурсов</td><td>3) структура трудовых ресурсов по территории, физическая плотность трудовых ресурсов</td></tr><tr><td>Г) использование трудовых ресурсов</td><td>4) абсолютное естественное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты естественного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов абсолютное миграционное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты миграционного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов</td></tr><tr><td></td><td>5) производительность труда, валовой национальный продукт на душу населения</td></tr><tr><td></td><td>6) численность трудовых ресурсов на начало года, среднегодовая численность трудовых ресурсов</td></tr><tr><td></td><td>7) коэффициенты общего пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов,</td></tr></table>				Блоки	Показатели трудовых ресурсов	А) численность, состав	1) коэффициенты занятости трудовых ресурсов, коэффициенты безработицы, нагрузка на трудовые ресурсы непроизводительными элементами	Б) размещение трудовых ресурсов	2) состав трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту жительства, состав трудовых ресурсов по образованию, квалификации	В) движение и воспроизводство трудовых ресурсов	3) структура трудовых ресурсов по территории, физическая плотность трудовых ресурсов	Г) использование трудовых ресурсов	4) абсолютное естественное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты естественного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов абсолютное миграционное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты миграционного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов		5) производительность труда, валовой национальный продукт на душу населения		6) численность трудовых ресурсов на начало года, среднегодовая численность трудовых ресурсов		7) коэффициенты общего пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов,
Блоки	Показатели трудовых ресурсов																								
А) численность, состав	1) коэффициенты занятости трудовых ресурсов, коэффициенты безработицы, нагрузка на трудовые ресурсы непроизводительными элементами																								
Б) размещение трудовых ресурсов	2) состав трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту жительства, состав трудовых ресурсов по образованию, квалификации																								
В) движение и воспроизводство трудовых ресурсов	3) структура трудовых ресурсов по территории, физическая плотность трудовых ресурсов																								
Г) использование трудовых ресурсов	4) абсолютное естественное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты естественного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов абсолютное миграционное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты миграционного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов																								
	5) производительность труда, валовой национальный продукт на душу населения																								
	6) численность трудовых ресурсов на начало года, среднегодовая численность трудовых ресурсов																								
	7) коэффициенты общего пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов,																								

						средняя продолжительность жизни населения в трудоспособном возрасте	
375.	/3 мин/ 3. Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	Построить верную последовательность из предложенных элементов. Записать цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, 4135) На практике принято рассматривать трудовой потенциал в связи с направлениями инвестирования. Расставьте в правильном порядке этапы формирования трудового потенциала в зависимости от направлений инвестирования. 1. Вложения в профессиональную ориентацию. 2. Вложения в поиск и найм персонала. 3. Вложения в персонал в период адаптации. 4. Вложения в персонал в период достижения профессионализма. 5. Вложения в персонал в период накопления потенциального роста. 6. Вложения в персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма. 7. Вложения в персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации.	
376.	/3 мин/ 4. В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предло	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательс	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа. Трудовые ресурсы представляют собой: 1. Совокупность экономически активного и экономически неактивного населения. 2. Часть населения, находящуюся в трудоспособном возрасте. 3. Трудоспособную часть населения, которая обладает умственными и физическими способностями к реализации трудовой деятельности 4. Нет верного ответа.	

	женны х и обосно ванием выбор а	тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач				
377.	/3 мин/ 5. В. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом одного верног о ответа из четыре х предло женны х и обосно ванием выбор а	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально- экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа. Воспроизводство рабочей силы – это: 1. Постоянное возобновление и поддержание умственных способностей, повышение профессионально-квалификационного и образовательного уровня 2. Набор новых работников в организацию. 3. Процесс постоянного воспроизводства поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности. + 4. Нет верного варианта.
378.	/5 мин/ 6. Г. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом нескол ьких вариан тов	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально- экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов (2 или 3). 4. Записать последовательно номера (или буквы) выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, 135). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов. Укажите факторы, оказывающие влияние на численность трудовых ресурсов: 1. Отраслевая структура экономики. 2. Изменение доли нетрудоспособных в трудоспособном возрасте. 3. Величина валового внутреннего продукта.

	ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			трудового потенциала.	4. Миграционный приток (отток) трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте. 5. Естественный прирост населения в трудоспособном возрасте. 6. Пересмотр возрастных границ трудоспособности.
379.	/5 мин/ 7. Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов (2 или 3). 4. Записать последовательно номера (или буквы) выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, 135). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов. Какие характеристика работников относятся к социально-экономическим? 1. Состояние здоровья. 2. Образование. 3. Миграционные потоки. 4. Мотивация. 5. Трудовая мобильность. 6. Замещение поколений трудоспособного населения.
380.	/10 мин/ 8. Д. Задание открытого типа с	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь:	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ. Известно, что в отчетном году заработная плата работника в месяц составила 24000 руб., а в текущем – 29000 руб. индекс роста

	развернутым ответом	организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	потребительских цен за год составил 1,20. Определить реальную заработную плату.						
381.	/3 мин/ 9. А. Задание закрытого типа на установление соответствия	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 — вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 — утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). Существует несколько основных теорий мотивации, объясняющих, какие факторы побуждают персонал эффективно работать. Найдите соответствие между теориями и их содержанием. <table><tr><td>Теории</td><td>содержание</td></tr><tr><td>А) А. Маслоу</td><td>1. Рассматривал мотивацию работника как функцию удовлетворения иерархии потребностей</td></tr><tr><td>Б) Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда</td><td>2. В основе теории лежит предположение, что люди склонны субъективно оценивать справедливость вознаграждения за выполненную ими работу.</td></tr></table>	Теории	содержание	А) А. Маслоу	1. Рассматривал мотивацию работника как функцию удовлетворения иерархии потребностей	Б) Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда	2. В основе теории лежит предположение, что люди склонны субъективно оценивать справедливость вознаграждения за выполненную ими работу.
Теории	содержание											
А) А. Маслоу	1. Рассматривал мотивацию работника как функцию удовлетворения иерархии потребностей											
Б) Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда	2. В основе теории лежит предположение, что люди склонны субъективно оценивать справедливость вознаграждения за выполненную ими работу.											

						В) Ф. Герцберг 3. Согласно теории факторы, определяющие удовлетворенность работников условиями труда (гигиенические факторы), по своему набору содержанию не совпадают с факторами, которые влияют на производительность труда индивидуума (мотиваторы). Г) Теория справедливости 4. Теория связана с описанием влияния на поведение человека трех потребностей высшего уровня: потребности в аффиляции, власти, успеха. 5. Данную теорию можно эффективно использовать для разработки мероприятий по снижению текучести кадров в организации и снижения степени конфликтности в межличностных отношениях персонала. 6. Основными реакциями персонала на несправедливость вознаграждения чаще всего выступают: снижение производительности труда, понижение уровня лояльности, увольнение, саботаж.	
382.	/3 мин/ 10. Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, 4135). Разработка модели диагностики системы мотивации и стимулирования персонала организации осуществляется в четыре этапа 1. На данном этапе определяются объекты и субъекты оценки внутренней среды; источники, на которых она будет основываться; способы проведения, процедуры, критерии и периодичность проведения оценки; степень охвата персонала.	

		законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				2. На данном этапе определяются технологии, формализующие систему материальной и немонетарной мотивации и стимулирования персонала, и процедуры, обеспечивающие сопровождение внедрения данной системы. 3. На данном этапе анализируется информация о цели стратегии организации, специфике стадии ее развития, действующих системах мотивации персонала реальных и потенциальных конкурентов на рынке труда. Обобщение полученных данных позволяет выявить ключевые факторы, предопределяющие эффективность процессов мотивации и стимулирования персонала с учетом особенностей внешней среды организации. 4. Подготовка аналитического отчета - завершающий этап диагностики системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации. Отчет предоставляется руководству для принятия управленческих решений.
383.	/3 мин/ 11. Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, 4135). Исследования показали, что основной проблемой для компаний при выборе технологий управления мотивацией является отсутствие уверенности в достижении нужного результата, а также сложность расчетов эффекта от внедрения, а соответственно затрат на мотивацию. Реализация управленческого решения, связанного с мотивацией персонала, разбивается на ряд этапов. 1. Получении информации о ситуации. 2. Диагностика ситуации и разработка прогноза развития ситуации. 3. Определение целей. 4. Разработка оценочной системы. 5. Принятие решения, выбор технологии управления. 6. Экспертная оценка основных вариантов управляющих воздействий. 7. Реализация управленческого решения на основе разработанного плана мероприятия. 8. Этап контроля реализации и анализа результатов развития ситуации после управленческого воздействия.

						9. Анализ управленческой ситуации.
384.	/5 мин/ 10. Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов (2 или 3). 4. Записать последовательно номера (или буквы) выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, 135). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов. Выберите верные утверждения про мотивацию: 1. мотивация определяется только воздействием внешних факторов (стимулов) 2. мотивация определяется только воздействием внутренних факторов (мотивов) 3. мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа трудового поведения. 4. мотивация определяется комплексным воздействием стимулов и мотивов.
385.	/5 мин/ 11. Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предло	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов (2 или 3). 4. Записать последовательно номера (или буквы) выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, 135). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов. Выберите объяснения феномена мотивации: 1. Физиологическое объяснение (подчеркивает важность внутренних стимулов или потребностей) 2. Бихевиористские объяснения – опираются на внутренние стимулы, приобретенные в процессе научения. 3. Психологическое объяснение – побуждают нас к конкретным действиям. 4. Духовное объяснение – когда человек ощущает эмоциональный подъем от самого процесса труда.

	женны х и развер нутым обосно ванием выбор а	законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач												
386.	/3 мин/ 12. А. Задани е закрыт ого типа на устано вление соотве ствия	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формировани я бюджета фонда оплаты труда, стимулирующ их и компенсацион ных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда		Сопоставьте элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировав пары элементов. Запишите попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). <table><tr><td>системы зарботной платы</td><td>содержание</td></tr><tr><td>А) Прямая сдельная система оплаты труда</td><td>1. Начисление заработной платы производится умножением неизменных расценок на работы (количество произведенной продукции) на объем работ или объемы продукции.</td></tr><tr><td>Б) Сдельно-прогрессивная система оплаты труда</td><td>2. определенный объем работы устанавливается на конкретный срок не одному работнику, а коллективу с выделением суммы затрат на заработную плату. Обоснованность этой системы оплаты труда состоит в том, чтобы усилить заинтересованность работников в повышении производительности труда, сокращении сроков выполнения работ.</td></tr><tr><td>В) Аккордная система оплаты труда</td><td>3. В данной системе предусматривается применение как установленных расценок, так и повышающих коэффициентов за единицу продукции или услуги, т.е. часть заработной платы начисляется работнику исходя из стабильных расценок за объем работы, установленный по трудовой норме, а вторая часть рассчитывается по повышенным</td></tr></table>	системы зарботной платы	содержание	А) Прямая сдельная система оплаты труда	1. Начисление заработной платы производится умножением неизменных расценок на работы (количество произведенной продукции) на объем работ или объемы продукции.	Б) Сдельно-прогрессивная система оплаты труда	2. определенный объем работы устанавливается на конкретный срок не одному работнику, а коллективу с выделением суммы затрат на заработную плату. Обоснованность этой системы оплаты труда состоит в том, чтобы усилить заинтересованность работников в повышении производительности труда, сокращении сроков выполнения работ.	В) Аккордная система оплаты труда	3. В данной системе предусматривается применение как установленных расценок, так и повышающих коэффициентов за единицу продукции или услуги, т.е. часть заработной платы начисляется работнику исходя из стабильных расценок за объем работы, установленный по трудовой норме, а вторая часть рассчитывается по повышенным
системы зарботной платы	содержание													
А) Прямая сдельная система оплаты труда	1. Начисление заработной платы производится умножением неизменных расценок на работы (количество произведенной продукции) на объем работ или объемы продукции.													
Б) Сдельно-прогрессивная система оплаты труда	2. определенный объем работы устанавливается на конкретный срок не одному работнику, а коллективу с выделением суммы затрат на заработную плату. Обоснованность этой системы оплаты труда состоит в том, чтобы усилить заинтересованность работников в повышении производительности труда, сокращении сроков выполнения работ.													
В) Аккордная система оплаты труда	3. В данной системе предусматривается применение как установленных расценок, так и повышающих коэффициентов за единицу продукции или услуги, т.е. часть заработной платы начисляется работнику исходя из стабильных расценок за объем работы, установленный по трудовой норме, а вторая часть рассчитывается по повышенным													

							расценкам — за объем работ, превышающий трудовую норму.	
						Г) оплата по «плавающим окладам»	4. Сложность ее состоит в том, что каждый месяц для работника устанавливается новый оклад, который рассчитывается как соотношение оклада предыдущего месяца и индекса фактического и порогового определенного показателя, принятого за определяющий.	
							5. Не предусматриваются премии, поэтому работник лично заинтересован в увеличении объемов работ.	
							6. При данной системе расходы на общую сумму выплат работникам определяются на основе сметы или калькуляции, которая включает перечень работ или конкретных операций с расценками на каждую работу, операцию и итоговые объемы работ, их стоимость.	
387.	/3 мин/ 13. Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим	Построить верную последовательность из предложенных элементов. Записать цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, 4135). Планирование персонала предприятия осуществляется на основе последующих этапов. 1. Определение общей потребности в персонале, которая находится суммированием количественной потребности по отдельным качественным критериям. Этап призван установить количественный и качественный состав персонала на краткосрочную и длительную перспективу. 2. Определение бюджета средств персонала. Основывается на штатном расписании работников предприятия. 3. Оценка персонала по соответствию работников их должностным требованиям. 4. Планирование работы с персоналом – этот процесс сводится к решению вопросов задействования персонала, сохранения и		

					и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	развития персонала, обучения, переподготовки, планирования деловой карьеры, сокращения и т.д.
388.	/3 мин/ 14. В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа. Система оплаты труда, при которой заработная плата рабочего зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков: 1. сдельно-прогрессивная 2. косвенно-сдельная 3. простая повременная 4. аккордная
389.	/3 мин/ 15. В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа. Выплаты стимулирующего характера включают: 1. доплаты за работу в ночное время 2. доплата за работу в праздничные дни 3. доплаты за совмещение профессий 4. оплата сверхурочных часов

	ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат			Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	
390.	/10 мин/ 16. Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ. Работник отработал 22 дня по графику и 2 дня в выходной день по производственной необходимости. Его дневная тарифная ставка — 500 руб. На весь заработок, с учетом доплат за работу в выходной день, начисляется премия в размере 30%. Предприятие, на котором занят работник, находится в местности, где действует районный коэффициент 1,8; местность относится к прочим районам Крайнего Севера. Стаж работы работника в данной местности — 8 лет. Определите заработок работника.
391.	/10 мин/ 17. Д. Задание открытого	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.

	типа с развернутым ответом	оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	бюджета фонда оплаты труда		затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	Сдельщик отработал 20 смен по 8 ч. При этом он перевыполнил задание на 20%. Часовая тарифная ставка — 95,5 руб. Определите прямой сдельный заработок.
392.	/10 мин/ 18. Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ. Плановый ФЗП составил 13 500 тыс. руб., фактический — 13 345 тыс. руб. Доля основных рабочих в общей численности персонала — 32%. Относительно плана объем производства увеличился на 5%, а производительность труда возросла на 1,5%. Удельный вес поставок по кооперации снизился с 13 до 8,5%. Определите абсолютное и относительное отклонение ФЗП.

393.	3. 3 мин А	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Pandas — это библиотека на Python, предназначенная для обработки и анализа структурированных табличных данных. Соотнесите метод библиотеки pandas и его функционал: <table><tr><td>Метод библиотеки pandas</td><td>функционал</td></tr><tr><td>А) query</td><td>1) Выводит последние строки датафрейма</td></tr><tr><td>Б) tail</td><td>2) Выводит первые строки датафрейма</td></tr><tr><td>В) sample</td><td>3) Выводит случайную строку датафрейма</td></tr><tr><td>Г) head</td><td>4) Обеспечивает доступ к данным через язык запросов</td></tr></table>	Метод библиотеки pandas	функционал	А) query	1) Выводит последние строки датафрейма	Б) tail	2) Выводит первые строки датафрейма	В) sample	3) Выводит случайную строку датафрейма	Г) head	4) Обеспечивает доступ к данным через язык запросов
Метод библиотеки pandas	функционал															
А) query	1) Выводит последние строки датафрейма															
Б) tail	2) Выводит первые строки датафрейма															
В) sample	3) Выводит случайную строку датафрейма															
Г) head	4) Обеспечивает доступ к данным через язык запросов															

					методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.											
394.	4. 3 мин	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Pandas — это библиотека на Python, предназначенная для обработки и анализа структурированных табличных данных. Соотнесите название метода классификатора и его функционал Соотнесите метод библиотеки pandas и его функционал: <table><tr><td>Метод библиотеки pandas</td><td>функционал</td></tr><tr><td>А) fit()</td><td>1) Выполняет предсказание</td></tr><tr><td>Б) predict()</td><td>2) Вычисляет точность модели</td></tr><tr><td>В) score()</td><td>3) Применяется для обучения модели</td></tr><tr><td>Г) set_params()</td><td>4) Устанавливает параметры классификатора</td></tr></table>	Метод библиотеки pandas	функционал	А) fit()	1) Выполняет предсказание	Б) predict()	2) Вычисляет точность модели	В) score()	3) Применяется для обучения модели	Г) set_params()	4) Устанавливает параметры классификатора
Метод библиотеки pandas	функционал															
А) fit()	1) Выполняет предсказание															
Б) predict()	2) Вычисляет точность модели															
В) score()	3) Применяется для обучения модели															
Г) set_params()	4) Устанавливает параметры классификатора															

					данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.							
395.	5. 3 мин Б	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Расположите этапы анализа данных в верном порядке: 1) Определение проблемы 2) Подготовка данных (очистка и преобразование) 3) Извлечение данных 4) Исследование и визуализация данных 5) Интерпретация результатов 6) Построение предсказательной модели <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.							
396.	6. 3 мин Б	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Расположите шаги визуализации данных с помощью Seaborn в правильном порядке: Выбор значений параметров графика (hue, multiple, bins) Импорт библиотек pandas и seaborn (import pandas as pd import seaborn as sns) Загрузка данных (pd.read_csv) Отображение графика (plt.show()) Выбор типа графика (например, sns.histplot, sns.scatterplot) Генерация графиков <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.							
397.	7. 3 мин Б	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Расположите этапы построения дерева решений и выполнение предсказания в правильном порядке: Загрузить данные (load_data) Инициализировать дерево решений (DecisionTreeClassifier) Разделить данные на тренировочные и тестовые наборы (train_test_split) Прогнозировать классы на тестовом наборе (predict) Обучить модель на тренировочном наборе (fit) Провести оценку точности модели (score) <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
398.	8. 3 мин Б	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; - классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Необходимо разделить набор данных на обучающие (с окончанием <code>_train</code>) и тестовые (с окончанием <code>_test</code>) множества в соотношении 7/3. Расположите необходимые для этого участки кода в правильном порядке. <code>y_train, y_test</code> <code>X_train, X_test,</code> <code>=</code>

		решении профессиональных задач	решения прикладных задач		функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	(X, y, train_size = 0.7) train_test_split <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
399.	9.	ОПК-5 Способен	ОПК-5.2 Использует	Б1.О.21.01	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.					

	3 мин В	использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Системы искусственного интеллекта	-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами	Есть модель машинного обучения с точностью на тестовой выборке 0,8 и точностью на тренировочной выборке 1. О чём это может свидетельствовать? 1) С высокой вероятностью модель недообучена 2) Таких показателей не бывает 3) Модель идеальная 4) С высокой вероятностью модель переобучена 5) Модель нелинейна

					библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
400.	10. 3 мин В	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какую метрику целесообразно использовать для оценки качества модели, которая анализирует изображение багажа в интроскопе и определяет, содержит ли он особо опасные вещества? В случае обнаружения опасного вещества моделью, багаж повторно проверяется сотрудниками, и если прогноз подтверждается, багаж не допускается к перевозке. 1) Полнота (recall) 2) Точность (accuracy) 3) Точность (precision) 4) Среднеквадратичная ошибка (MSE) 5) F1-мера

					средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
401.	11. 3 мин В	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; - классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; - функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; - методы фильтрации и агрегации данных; - признаки переобученности модели; - методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Модель машинного обучения классифицирует работников в светоотражающей жилетке и без неё по фото. Модели предъявляется фотография человека в жилетке, и модель классифицирует её как фотографию человека в жилетке. Как называется такой исход? FN. FalseNegative FP. FalsePositive Либо TP, либо TN, в зависимости от того, какой класс был признан целевым (положительным) Либо FP, либо FN, в зависимости от того, какой класс был признан целевым (положительным)

					тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
402.	12. 3 мин В	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; - классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; - функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; - методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; - методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Сколько листьев в указанном ниже дереве решений? <pre> graph TD Root["X[2] <= 2.35 gini = 0.605 samples = 112 value = [35, 41, 36] class = versicolor"] Root --> L1["gini = 0.0 samples = 35 value = [35, 0, 0] class = setosa"] Root --> R1["X[3] <= 1.75 gini = 0.498 samples = 77 value = [0, 41, 36] class = versicolor"] R1 --> L2["X[2] <= 4.95 gini = 0.194 samples = 46 value = [0, 41, 5] class = versicolor"] R1 --> R2["gini = 0.0 samples = 31 value = [0, 0, 31] class = virginica"] L2 --> L3["X[0] <= 3.15 gini = 0.049 samples = 40 value = [0, 39, 1] class = versicolor"] L2 --> R3["gini = 0.444 samples = 6 value = [0, 2, 4] class = virginica"] L3 --> L4["gini = 0.375 samples = 4 value = [0, 3, 1] class = versicolor"] L3 --> R4["gini = 0.0 samples = 36 value = [0, 36, 0] class = versicolor"] </pre> 3 4 5

					- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	9 Это невозможно определить по указанному рисунку
403.	13. 5 мин Г	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В большой транспортной компании высокая текучка кадров: каждый третий сотрудник увольняется в течение трёх месяцев. Разработана модель машинного обучения, которая по возрасту, полу, трудовому стажу, предыдущим местам работы и т.д. предсказывает, уволится сотрудник в течении 3-х месяцев или нет. Какую метрику можно использовать для оценки качества такой модели? Accuracy (Точность) Confusion Matrix (Матрица ошибок) MAE (Среднее абсолютное отклонение) F1-Score MAPE (Mean Absolute Percentage Error)

					признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; - визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; - выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; - строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
404.	14. 5 мин Г	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; - классификацию задач машинного обучения; - метрики качества модели;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Отметьте верные утверждения об алгоритме машинного обучения - дерево решений? Деревья решений работают по модели «белого ящика» Деревья решений плохо справляются с обработкой числовых данных

		решении профессиональных задач	решения прикладных задач		функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	Деревья решений могут быть использованы для задач классификации и регрессии Глубина дерева всегда равна удвоенному количеству предсказываемых классов Деревья решений не подвержены переобучению
405.	15.	ОПК-5 Способен	ОПК-5.2 Использует	Б1.О.21.01	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Системы искусственного интеллекта	-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами	Среди предложенных задач машинного обучения укажите задачи регрессии. Поиск негативных отзывов о транспортной компании в социальной сети По трудовому стажу, образованию, предыдущему месту работы и т.д. определить уволится сотрудник в течение 4х следующих месяцев или нет Предсказание срока окупаемости проекта по внедрению нового оборудования По трудовому стажу, образованию, предыдущему месту работы и т.д. определить сколько месяцев проработает сотрудник до увольнения Поиск мошеннических транзакций при оплате грузоперевозок

					библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
406.	16. 5 мин Г	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Отметьте верные утверждения об алгоритме машинного обучения Случайный лес – Random Forest? Итоговым предсказанием модели является предсказание случайного дерева Каждое дерево в лесу получает случайный поднабор данных Число деревьев в лесу всегда равно удвоенному количеству предсказываемых классов Предсказание модели - усреднённые предсказания деревьев

					средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
407.	17. 10 мин Д	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: - основные методы машинного обучения; - классификацию задач машинного обучения; - метрики качества модели; - функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; - методы фильтрации и агрегации данных; - признаки переобученности модели; - методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. Какая из моделей машинного обучения – случайный лес или дерево решений имеет более высокую точность? Ответ обоснуйте.

					тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
408.	18. 10 мин Д	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет:	Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы. На представленном ниже фрагменте дерева решений закрыто одно значение. Какое? <pre> graph TD Root["X[2] <= 2.45 gini = 0.665 samples = 112 value = [41, 34, 37] class = setosa"] Root --> L1["gini = 0.0 samples = 41 value = [41, 0, 0] class = setosa"] Root --> R1["X[3] <= 1.75 gini = 0.499 samples = 71 value = [0, 34, 37] class = virginica"] R1 --> L2["X[1] <= 2.65 gini = 0.108 samples = 35 value = [0, 33, 2] class = versicolor"] R1 --> R2["gini = 0.32 samples = 5 value = [0, 1, ...] class = virginica"] L2 --> L3["X[2] <= 4.45 gini = 0.26 samples = 13 value = [0, 11, 2] class = versicolor"] L2 --> L4["gini = 0.0 samples = ? value = [] class = versicolor"] </pre>

					- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.									
409.	1 А 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия современных информационных технологий с их описанием или функциональным назначением в системах управления персоналом <table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></tr><tr><td>А. Электронная подпись</td><td>1. Доступ к ресурсам через интернет</td></tr><tr><td>Б. Облачные вычисления</td><td>2. Коммуникация между удаленными участниками</td></tr><tr><td>В. Видеоконференция</td><td>3. Масштабируемость и экономия ИТ-затрат</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А. Электронная подпись	1. Доступ к ресурсам через интернет	Б. Облачные вычисления	2. Коммуникация между удаленными участниками	В. Видеоконференция	3. Масштабируемость и экономия ИТ-затрат
Понятие	Описание, функциональное назначение													
А. Электронная подпись	1. Доступ к ресурсам через интернет													
Б. Облачные вычисления	2. Коммуникация между удаленными участниками													
В. Видеоконференция	3. Масштабируемость и экономия ИТ-затрат													

					характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<table><tr><td>Г. Электронный документооборот</td><td>4. Обеспечивает юридическую значимость онлайн-документов</td></tr><tr><td></td><td>5. Оптимизация работы с документами</td></tr><tr><td></td><td>6. Подтверждает подлинность электронного документа</td></tr><tr><td></td><td>7. Удалённые встречи в режиме реального времени</td></tr><tr><td></td><td>8. Управление документами в цифровом виде</td></tr></table>	Г. Электронный документооборот	4. Обеспечивает юридическую значимость онлайн-документов		5. Оптимизация работы с документами		6. Подтверждает подлинность электронного документа		7. Удалённые встречи в режиме реального времени		8. Управление документами в цифровом виде	
Г. Электронный документооборот	4. Обеспечивает юридическую значимость онлайн-документов																
	5. Оптимизация работы с документами																
	6. Подтверждает подлинность электронного документа																
	7. Удалённые встречи в режиме реального времени																
	8. Управление документами в цифровом виде																
410.	2 Тип А 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в	Б1.О.21 Информационные технологии в	Обучающийся знает: базовые понятия информационных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию)											

		информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	управлении персоналом	систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а	Сопоставьте понятия современных информационных технологий и управления данными с их описанием и назначением в системах управления персоналом: <table><tr><th>Понятие</th><th>Описание, функциональное назначение</th></tr><tr><td>А. Транзакция</td><td>1. Защита данных от несанкционированного доступа</td></tr><tr><td>Б. Целостность данных</td><td>2. Обеспечение согласованности изменений данных</td></tr><tr><td>В. Безопасность БД</td><td>3. Сохранение данных в корректном состоянии</td></tr><tr><td>Г. Нормализация БД</td><td>4. Уменьшение дублирования данных</td></tr><tr><td></td><td>5. Оптимизация структуры и хранения данных.</td></tr><tr><td></td><td>6. Предотвращение противоречий и ошибок.</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А. Транзакция	1. Защита данных от несанкционированного доступа	Б. Целостность данных	2. Обеспечение согласованности изменений данных	В. Безопасность БД	3. Сохранение данных в корректном состоянии	Г. Нормализация БД	4. Уменьшение дублирования данных		5. Оптимизация структуры и хранения данных.		6. Предотвращение противоречий и ошибок.
Понятие	Описание, функциональное назначение																			
А. Транзакция	1. Защита данных от несанкционированного доступа																			
Б. Целостность данных	2. Обеспечение согласованности изменений данных																			
В. Безопасность БД	3. Сохранение данных в корректном состоянии																			
Г. Нормализация БД	4. Уменьшение дублирования данных																			
	5. Оптимизация структуры и хранения данных.																			
	6. Предотвращение противоречий и ошибок.																			

					также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом																	
411.	3 Тип А 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия современных информационных технологий с их описанием или функциональным назначением в системах управления персоналом <table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></tr><tr><td>А. СУБД (Система управления базами данных)</td><td>1. Предназначено для хранения исторических данных и аналитической обработки</td></tr><tr><td>Б. Хранилище данных (Data Warehouse)</td><td>2. Ориентирована на управление взаимоотношениями с клиентами</td></tr><tr><td>В. Облачные вычисления</td><td>3. Позволяет создавать, хранить, управлять и извлекать данные из баз данных</td></tr><tr><td>Г. CRM-система</td><td>4. Обеспечивает целостность, безопасность и доступность данных</td></tr><tr><td></td><td>5. Предоставляет вычислительные ресурсы через Интернет</td></tr><tr><td></td><td>6. Помогает автоматизировать процессы продаж, маркетинга и обслуживания клиентов</td></tr><tr><td></td><td>7. Используется для поддержки принятия решений на основе больших объемов данных</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А. СУБД (Система управления базами данных)	1. Предназначено для хранения исторических данных и аналитической обработки	Б. Хранилище данных (Data Warehouse)	2. Ориентирована на управление взаимоотношениями с клиентами	В. Облачные вычисления	3. Позволяет создавать, хранить, управлять и извлекать данные из баз данных	Г. CRM-система	4. Обеспечивает целостность, безопасность и доступность данных		5. Предоставляет вычислительные ресурсы через Интернет		6. Помогает автоматизировать процессы продаж, маркетинга и обслуживания клиентов		7. Используется для поддержки принятия решений на основе больших объемов данных
Понятие	Описание, функциональное назначение																					
А. СУБД (Система управления базами данных)	1. Предназначено для хранения исторических данных и аналитической обработки																					
Б. Хранилище данных (Data Warehouse)	2. Ориентирована на управление взаимоотношениями с клиентами																					
В. Облачные вычисления	3. Позволяет создавать, хранить, управлять и извлекать данные из баз данных																					
Г. CRM-система	4. Обеспечивает целостность, безопасность и доступность данных																					
	5. Предоставляет вычислительные ресурсы через Интернет																					
	6. Помогает автоматизировать процессы продаж, маркетинга и обслуживания клиентов																					
	7. Используется для поддержки принятия решений на основе больших объемов данных																					

					деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<table><tr><td></td><td>8. Позволяет экономить на затратах на инфраструктуру и программное обеспечение</td></tr></table>		8. Позволяет экономить на затратах на инфраструктуру и программное обеспечение									
	8. Позволяет экономить на затратах на инфраструктуру и программное обеспечение																
412.	4 Тип А 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия, относящиеся к электронной системе документооборота, принципам и методам обработки документов с применением информационных технологий <table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></tr><tr><td>А) Цифровая трансформация</td><td>1) Переход к цифровым технологиям во всех областях деятельности организации.</td></tr><tr><td>Б) Электронный архив</td><td>2) Защита информации от несанкционированного доступа, модификации или уничтожения.</td></tr><tr><td>В) Информационная безопасность</td><td>3) Использование программного обеспечения для автоматизации задач.</td></tr><tr><td>Г) Автоматизация бизнес-процессов</td><td>4) Систематизированное хранение электронных документов.</td></tr></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А) Цифровая трансформация	1) Переход к цифровым технологиям во всех областях деятельности организации.	Б) Электронный архив	2) Защита информации от несанкционированного доступа, модификации или уничтожения.	В) Информационная безопасность	3) Использование программного обеспечения для автоматизации задач.	Г) Автоматизация бизнес-процессов	4) Систематизированное хранение электронных документов.	
Понятие	Описание, функциональное назначение																
А) Цифровая трансформация	1) Переход к цифровым технологиям во всех областях деятельности организации.																
Б) Электронный архив	2) Защита информации от несанкционированного доступа, модификации или уничтожения.																
В) Информационная безопасность	3) Использование программного обеспечения для автоматизации задач.																
Г) Автоматизация бизнес-процессов	4) Систематизированное хранение электронных документов.																

					Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	<table><tr><td></td><td>5) Повышение эффективности работы и снижение издержек.</td></tr><tr><td></td><td>6) Обеспечение сохранности и доступности информации в долгосрочной перспективе.</td></tr><tr><td></td><td>7) Внедрение новых технологий для улучшения бизнес-процессов.</td></tr><tr><td></td><td>8) Обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности данных.</td></tr></table>		5) Повышение эффективности работы и снижение издержек.		6) Обеспечение сохранности и доступности информации в долгосрочной перспективе.		7) Внедрение новых технологий для улучшения бизнес-процессов.		8) Обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности данных.
	5) Повышение эффективности работы и снижение издержек.													
	6) Обеспечение сохранности и доступности информации в долгосрочной перспективе.													
	7) Внедрение новых технологий для улучшения бизнес-процессов.													
	8) Обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности данных.													
413.	5 Тип Б 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные	Установите правильную последовательность действий при создании запроса к базе данных при поиске информации о сотрудниках организации: 1) Выбор необходимых полей из таблиц; 2) Формулировка условий отбора записей; 3) Определение таблиц, содержащих нужные данные; 4) Выполнение запроса и получение результатов. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо								

		профессионал ных задач	профессиональн ых задач		среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач	

					управления персоналом					
414.	6 Тип Б 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности;	Укажите верную последовательность этапов разработки информационной системы для автоматизации процесса управления персоналом: 1) Анализ требований и проектирование системы; 2) Внедрение и тестирование системы; 3) Сбор и анализ данных о бизнес-процессах; 4) Разработка пользовательского интерфейса и баз данных. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

					организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом					
415.	7 Тип Б 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в	Установите правильную последовательность этапов при внедрении информационной системы управления персоналом в организации (упрощенно): 1) Обучение пользователей 2) Выбор информационной системы управления персоналом 3) Настройка и адаптация системы 4) Анализ бизнес-процессов и требований Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

					виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом					
416.	8 Тип Б 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики	Установите правильную последовательность этапов управления информацией при анализе проблемных ситуаций с учетом аспектов информационной безопасности: 1) Хранение информации 2) Защита информации 3) Передача информации 4) Обработка информации Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				

					информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
417.	9 Тип В 3 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информацион	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с	Б1.О.21 Информационные технологии в	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Информационные технологии наиболее эффективны для анализа больших объёмов данных в системах управления персоналом:

		ные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	управлении персоналом	информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно	1) Системы управления базами данных (СУБД) 2) Облачные технологии 3) Машинное обучение и искусственный интеллект 4) Блокчейн-технологии

					использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
418.	10 Тип В 3 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Специалист по управлению персоналом анализирует данные о сотрудниках. Какая функция СУБД наиболее важна для быстрого получения сводной информации о персонале по различным критериям за определенный период? 1) Резервное копирование данных 2) Сортировка данных 3) Агрегирование данных 4) Управление доступом к данным

					решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
419.	11 Тип В 3 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать	Из следующих элементов основным компонентом системы обеспечения информационной безопасности организации является: 1) Шифрование данных 2) Исключение людей из процессов 3) Отсутствие стратегий 4) Игнорирование рисков 5) Проведение традиционных выставок

					информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
420.	12 Тип В 3 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы	Из представленного списка примером системного подхода к анализу информации является: 1) Анализ отдельных элементов данных без учёта их взаимосвязи. 2) Рассмотрение информации как совокупности взаимосвязанных элементов, влияющих друг на друга. 3) Использование только одного источника информации для принятия решения. 4) Игнорирование контекста и предпосылок возникновения данных. 5) Применение цифровых инструментов для визуализации данных и выявления закономерностей. Правильный ответ: б). Это позволяет более точно анализировать информацию и принимать обоснованные решения

					переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	

421.	13 Тип Г 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Меры способствующие обеспечению безопасности базы данных в современных информационных системах 1) Регулярное сохранение резервных копий базы данных на том же сервере, что и основная база. 2) Использование стандартных паролей, предоставляемых по умолчанию, для доступа к базе данных. 3) Предоставление всем пользователям полных прав доступа к базе данных. 4) Регулярное резервное копирование базы данных и хранение копий в географически удаленном месте. 5) Использование паролей от 8 символов и многофакторной аутентификации для доступа к базе данных. 6) Ограничение прав доступа пользователей к базе данных в соответствии с принципом наименьших привилегий.

					информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
422.	14 Тип Г 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа;	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Укажите две основные цели преследуются при формировании электронного архива в информационной системе управления персоналом 1) Обеспечение сохранности документов 2) Уменьшение размера базы данных системе управления персоналом 3) Обеспечение быстрого доступа к информации 4) Снижение затрат на хранение бумажных документов 5) Автоматическое создание резервных копий

					использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
423.	15 Тип Г 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем;	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Укажите два формата электронных документов наиболее предпочтительны для долгосрочного хранения и обеспечения независимости от конкретного программного обеспечения 1) DOCX 2) PDF/A 3) TXT 4) TIFF 5) ODT

					основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
424.	16 Тип Г 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Выберите действия, которые относятся к анализу данных в контексте профессиональной деятельности: 1) Сбор данных из различных источников

		программные средства при решении профессиональных задач	современные программные средства при решении профессиональных задач		железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные	2) Построение статистических моделей на основе данных 3) Визуализация данных для наглядного представления 4) Архивирование данных для долгосрочного хранения 5) Описание данных на естественном языке

					информационные системы при решении задач управления персоналом	
425.	17 Тип Д 10 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач	Представьте, что вы работаете специалистом по персоналу в компании и Вам поручено провести анализ одного из текущих бизнес-процессов и предложить варианты его оптимизации. Выберите один из бизнес-процессов (например, подготовка планирования карьерного роста: от сбора данных до формирования отчета.) Опишите последовательность действий (шагом) при создании интеллект-карты при использовании программы MindMeister

					профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
426.	18 Тип Д 10 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	Б1.О.21 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных	Представьте, что вы работаете специалистом по персоналу в компании и Вам поручено провести анализ данных по персоналу (на основе графического представления данных). Опишите последовательность действий для построения диаграммы с помощью специализированного инструмента визуализации данных (например, инструменты табличного процессора):

					источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом							
427.	1. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте описание стратегий управления персоналом и установите соответствие между стратегией и её характеристикой. <table><tr><td>Стратегия управления персоналом</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>Стратегия развития персонала</td><td>1) Ориентирована на сохранение текущего состава сотрудников и минимизацию текучести кадров.</td></tr><tr><td>Стратегия стабилизации кадров</td><td>2) Включает программы обучения, повышения квалификации и</td></tr></table>	Стратегия управления персоналом	Характеристика	Стратегия развития персонала	1) Ориентирована на сохранение текущего состава сотрудников и минимизацию текучести кадров.	Стратегия стабилизации кадров	2) Включает программы обучения, повышения квалификации и
Стратегия управления персоналом	Характеристика											
Стратегия развития персонала	1) Ориентирована на сохранение текущего состава сотрудников и минимизацию текучести кадров.											
Стратегия стабилизации кадров	2) Включает программы обучения, повышения квалификации и											

		нное сопровождени е и оценивать организацион ные и социальные последствия			- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	<table><tr><td></td><td>ротации кадров.</td></tr><tr><td>Стратегия сокращения персонала</td><td>3) Предполагает передачу части функций сторонним организациям.</td></tr><tr><td>Стратегия аутсорсинга</td><td>4) Направлена на сокращение издержек за счет уменьшения численности сотрудников.</td></tr><tr><td></td><td>5) долгосрочный план действий, направленный на повышение профессионального уровня сотрудников, их компетенций и навыков для достижения стратегических целей организации.</td></tr><tr><td></td><td>6) Сохранение текущего состава сотрудников, минимизация текучести кадров и поддержание стабильности в коллективе.</td></tr></table>		ротации кадров.	Стратегия сокращения персонала	3) Предполагает передачу части функций сторонним организациям.	Стратегия аутсорсинга	4) Направлена на сокращение издержек за счет уменьшения численности сотрудников.		5) долгосрочный план действий, направленный на повышение профессионального уровня сотрудников, их компетенций и навыков для достижения стратегических целей организации.		6) Сохранение текущего состава сотрудников, минимизация текучести кадров и поддержание стабильности в коллективе.
	ротации кадров.															
Стратегия сокращения персонала	3) Предполагает передачу части функций сторонним организациям.															
Стратегия аутсорсинга	4) Направлена на сокращение издержек за счет уменьшения численности сотрудников.															
	5) долгосрочный план действий, направленный на повышение профессионального уровня сотрудников, их компетенций и навыков для достижения стратегических целей организации.															
	6) Сохранение текущего состава сотрудников, минимизация текучести кадров и поддержание стабильности в коллективе.															
						1										
428.	2. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатыват ь и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документаци онное сопровождени е и оценивать организацион ные и	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленчес кого консультиро вания	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте описание методов оценки персонала и установите соответствие между методом и его характеристикой. <table><tr><td>Методы оценки</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>Ассесмент-центр</td><td>1) Оценка сотрудника на основе ключевых показателей эффективности.</td></tr><tr><td>KPI (Key Performance Indicators)</td><td>2) Комплексная оценка, включающая деловые игры, тесты и интервью.</td></tr><tr><td>360 градусов</td><td>3) Оценка сотрудника коллегами, подчиненными и руководителями.</td></tr><tr><td>Метод парных сравнений</td><td>4) Сравнение сотрудников попарно по заданным критериям.</td></tr></table>	Методы оценки	Характеристика	Ассесмент-центр	1) Оценка сотрудника на основе ключевых показателей эффективности.	KPI (Key Performance Indicators)	2) Комплексная оценка, включающая деловые игры, тесты и интервью.	360 градусов	3) Оценка сотрудника коллегами, подчиненными и руководителями.	Метод парных сравнений	4) Сравнение сотрудников попарно по заданным критериям.
Методы оценки	Характеристика															
Ассесмент-центр	1) Оценка сотрудника на основе ключевых показателей эффективности.															
KPI (Key Performance Indicators)	2) Комплексная оценка, включающая деловые игры, тесты и интервью.															
360 градусов	3) Оценка сотрудника коллегами, подчиненными и руководителями.															
Метод парных сравнений	4) Сравнение сотрудников попарно по заданным критериям.															

		социальные последствия			управления персоналом	5) инструмент оценки сотрудников, при котором обратная связь собирается от всех сторон, взаимодействующих с оцениваемым 6) комплексный метод оценки персонала, который включает в себя серию упражнений, тестов и заданий, направленных на выявление профессиональных и личностных качеств сотрудников или кандидатов.															
429.	3. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте описание видов кадровых документов и установите соответствие между документом и его назначением. <table> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Штатное расписание</td> <td>1) 1 Регламентирует права и обязанности сотрудника.</td> </tr> <tr> <td>Должностная инструкция</td> <td>2) Устанавливает структуру и численность персонала.</td> </tr> <tr> <td>Трудовой договор</td> <td>3) Фиксирует условия трудовых отношений.</td> </tr> <tr> <td>Положение о персонале</td> <td>4) Описывает функции и ответственность сотрудника.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Четко описывает, какие задачи и функции должен выполнять сотрудник.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Используется для расчета бюджета на заработную плату.</td> </tr> </table>			Штатное расписание	1) 1 Регламентирует права и обязанности сотрудника.	Должностная инструкция	2) Устанавливает структуру и численность персонала.	Трудовой договор	3) Фиксирует условия трудовых отношений.	Положение о персонале	4) Описывает функции и ответственность сотрудника.		5) Четко описывает, какие задачи и функции должен выполнять сотрудник.		6) Используется для расчета бюджета на заработную плату.	
Штатное расписание	1) 1 Регламентирует права и обязанности сотрудника.																				
Должностная инструкция	2) Устанавливает структуру и численность персонала.																				
Трудовой договор	3) Фиксирует условия трудовых отношений.																				
Положение о персонале	4) Описывает функции и ответственность сотрудника.																				
	5) Четко описывает, какие задачи и функции должен выполнять сотрудник.																				
	6) Используется для расчета бюджета на заработную плату.																				
430.	4. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия,	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте описание этапов разработки стратегии управления персоналом и установите соответствие между этапом и его содержанием.															

		направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	стратегии управления персоналом		сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	<table><tr><th>Этапы</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>Анализ текущей ситуации</td><td>1) Определение ключевых показателей эффективности.</td></tr><tr><td>Постановка целей</td><td>2) Определение, какие результаты должны быть достигнуты в рамках стратегии управления персоналом.</td></tr><tr><td>Разработка мероприятий</td><td>3) Внедрение программ обучения и мотивации.</td></tr><tr><td>Реализация стратегии</td><td>4) Определение конкретных мероприятий, которые необходимо реализовать для достижения целей.</td></tr><tr><td></td><td>5) Формирование плана действий.</td></tr><tr><td></td><td>6) Сбор данных о текущем состоянии персонала.</td></tr></table>	Этапы	Содержание	Анализ текущей ситуации	1) Определение ключевых показателей эффективности.	Постановка целей	2) Определение, какие результаты должны быть достигнуты в рамках стратегии управления персоналом.	Разработка мероприятий	3) Внедрение программ обучения и мотивации.	Реализация стратегии	4) Определение конкретных мероприятий, которые необходимо реализовать для достижения целей.		5) Формирование плана действий.		6) Сбор данных о текущем состоянии персонала.	
Этапы	Содержание																				
Анализ текущей ситуации	1) Определение ключевых показателей эффективности.																				
Постановка целей	2) Определение, какие результаты должны быть достигнуты в рамках стратегии управления персоналом.																				
Разработка мероприятий	3) Внедрение программ обучения и мотивации.																				
Реализация стратегии	4) Определение конкретных мероприятий, которые необходимо реализовать для достижения целей.																				
	5) Формирование плана действий.																				
	6) Сбор данных о текущем состоянии персонала.																				
431.	5. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	Укажите верную последовательность Прочитайте описание этапов оценки организационных и социальных последствий управления персоналом. Укажите правильную последовательность этапов. Проведение опроса удовлетворенности сотрудников. Анализ ключевых показателей эффективности (KPI). Разработка рекомендаций по улучшению. Сбор данных о текущей ситуации. Внедрение изменений на основе полученных данных. Оценка результатов внедренных изменений. <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>															

		социальные последствия			управления персоналом							
432.	6. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Укажите верную последовательность действий при проведении аттестации персонала: Подготовка нормативной базы. Формирование аттестационной комиссии. Уведомление сотрудников. Проведение аттестации. Подведение итогов. Принятие решений по результатам. <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						
433.	7. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять	Укажите верную последовательность действий при разработке системы мотивации персонала: Анализ потребностей сотрудников. Постановка целей мотивации. Выбор методов мотивации. Реализация программы. Оценка эффективности. Корректировка программы. <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						

		е и оценивать организационные и социальные последствия			мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом							
434.	8. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Укажите верную последовательность Ситуация: компания открывает новый отдел и нанимает сотрудников. Прочитайте описание этапов документационного сопровождения управления персоналом. Укажите правильную последовательность этапов. Разработка и утверждение штатного расписания. Составление должностных инструкций для сотрудников. Оформление трудовых договоров с новыми сотрудниками. Ведение личных дел сотрудников. Подготовка приказов о приеме на работу. Проведение аудита кадровой документации. <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						
435.	9. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Прочитайте текст: "Компания внедряет систему KPI для оценки эффективности сотрудников. Руководство считает, что это повысит прозрачность оценки и мотивирует сотрудников на достижение целей." Выберите правильный вариант ответа: KPI подходит только для топ-менеджмента. KPI не учитывает качественные показатели. KPI эффективен для всех уровней управления. KPI требует четкой постановки целей. KPI не связан с мотивацией сотрудников. KPI не подходит для оценки командной работы.						

		их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	
436.	10. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет систему кадрового резерва для подготовки будущих руководителей. Руководство считает, что это снизит риски кадрового дефицита. Выберите правильный вариант ответа: Кадровый резерв подходит только для крупных компаний. Кадровый резерв требует значительных инвестиций. Кадровый резерв не влияет на мотивацию сотрудников. Кадровый резерв снижает текучесть кадров. Кадровый резерв не требует обучения. Кадровый резерв подходит только для топ-менеджмента.
437.	11. 5 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить новую стратегию управления персоналом, направленную на повышение уровня вовлеченности сотрудников. Какая последовательность действий будет наиболее эффективной для разработки и реализации данного мероприятия? Провести опрос сотрудников → Разработать план мероприятий → Внедрить изменения → Оценить результаты.

		стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Разработать план мероприятий → Внедрить изменения → Провести опрос сотрудников → Оценить результаты. Оценить текущую ситуацию → Провести опрос сотрудников → Разработать план мероприятий → Внедрить изменения → Оценить результаты. Внедрить изменения → Провести опрос сотрудников → Оценить результаты → Разработать план мероприятий. Провести опрос сотрудников → Оценить результаты → Разработать план мероприятий → Внедрить изменения.
438.	12. 5 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила новую систему мотивации сотрудников, направленную на повышение их вовлеченности. Какие способы оценки организационных и социальных последствий данного решения будут наиболее эффективными? Провести анализ финансовых показателей компании. Организовать фокус-группы с сотрудниками для обсуждения изменений. Оценить уровень текучести кадров до и после внедрения системы. Провести опрос удовлетворенности сотрудников. Все перечисленные способы.
439.	13. 6 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия	Б1.О.22 Основы управленческого	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему грейдов для структурирования зарплат и повышения прозрачности. Какие действия должен предпринять консультант?

		мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	реализации стратегии управления персоналом	консультирования	документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Провести анализ рынка труда для определения уровня зарплат по каждой должности. Разработать систему грейдов без учета мнения сотрудников. Провести опрос сотрудников для выявления их ожиданий и опасений. Внедрить систему грейдов без предварительного тестирования. Разработать план коммуникации с сотрудниками для объяснения преимуществ системы.
440.	14. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания пригласила консультанта, который посоветовал внедрить систему электронного документооборота для кадровых процессов. К чему приведет данное мероприятие? Выберите два правильных варианта ответа: Электронный документооборот снижает затраты на бумагу. Электронный документооборот требует обучения сотрудников. Электронный документооборот не влияет на скорость обработки документов. Электронный документооборот подходит только для крупных компаний. Электронный документооборот повышает безопасность данных. Электронный документооборот не требует технической поддержки.

441.	15. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила новую стратегию управления персоналом, направленную на повышение уровня вовлеченности сотрудников. Какие социальные последствия могут возникнуть в результате реализации данной стратегии? Увеличение уровня текучести кадров. Повышение удовлетворенности сотрудников условиями труда. Снижение производительности труда. Улучшение социального климата в коллективе. Рост конфликтов между сотрудниками.
442.	16. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания пригласила консультанта для внедрения новой стратегии управления персоналом, направленную на повышение квалификации сотрудников и улучшение системы мотивации. Какие организационные последствия могут возникнуть в результате реализации данной стратегии? Увеличение затрат на обучение персонала. Снижение уровня текучести кадров. Ухудшение качества продукции или услуг. Повышение производительности труда. Увеличение бюрократических процедур.

		социальные последствия			стратегии управления персоналом	
443.	17. 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Ситуация: Компания решила передать на аутсорсинг функции подбора персонала и ведения кадрового делопроизводства. Опишите какие этапы разработки данного мероприятия, направленного на реализацию стратегии управления персоналом в компании необходимо провести.
444.	18. 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет:	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Ситуация: Компания планирует сократить численность персонала на 20% из-за снижения прибыли. Разработайте план мероприятий, который минимизирует негативные социальные последствия.

		сопровождени е и оценивать организацион ные и социальные последствия			- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом															
445.	1. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацио нное сопровождени е и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите принципы управления персоналом с их описанием. <table><tr><td>Принципы управления персоналом</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Принцип единоначалия</td><td>1) Передача части полномочий подчиненным для повышения эффективности</td></tr><tr><td>Б) Принцип делегирования полномочий</td><td>2) Управляющее действие формируется в зависимости от текущего состояния объекта</td></tr><tr><td>В) Принцип обратной связи</td><td>3) Поощрение сотрудников за достижение целей</td></tr><tr><td>Г) Принцип мотивации</td><td>4) Передача какой-либо задачи, права или обязанности от руководителя другому сотруднику компании</td></tr><tr><td></td><td>5) Получение информации о результатах работы для корректировки действий</td></tr><tr><td></td><td>6) Подчинение сотрудника только одному руководителю</td></tr></table>	Принципы управления персоналом	Описание	А) Принцип единоначалия	1) Передача части полномочий подчиненным для повышения эффективности	Б) Принцип делегирования полномочий	2) Управляющее действие формируется в зависимости от текущего состояния объекта	В) Принцип обратной связи	3) Поощрение сотрудников за достижение целей	Г) Принцип мотивации	4) Передача какой-либо задачи, права или обязанности от руководителя другому сотруднику компании		5) Получение информации о результатах работы для корректировки действий		6) Подчинение сотрудника только одному руководителю
Принципы управления персоналом	Описание																			
А) Принцип единоначалия	1) Передача части полномочий подчиненным для повышения эффективности																			
Б) Принцип делегирования полномочий	2) Управляющее действие формируется в зависимости от текущего состояния объекта																			
В) Принцип обратной связи	3) Поощрение сотрудников за достижение целей																			
Г) Принцип мотивации	4) Передача какой-либо задачи, права или обязанности от руководителя другому сотруднику компании																			
	5) Получение информации о результатах работы для корректировки действий																			
	6) Подчинение сотрудника только одному руководителю																			
446.	2. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы	 КОМ 38.03.03 Кадровая и социаль Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите стили управления персоналом с их характеристиками. <table><tr><td>Стили управления персоналом</td><td>Характеристики</td></tr></table>	Стили управления персоналом	Характеристики												
Стили управления персоналом	Характеристики																			

		документационное сопровождение и учет			кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	<table><tr><td>А) Авторитарный</td><td>1) Руководитель вовлекает команду в принятие решений, поощряет инициативу</td></tr><tr><td>Б) Демократический</td><td>2) Жесткий контроль, единоличное принятие решений, минимум обратной связи</td></tr><tr><td>В) Либеральный</td><td>3) Минимальное вмешательство в работу подчиненных, свобода действий</td></tr><tr><td>Г) Ситуативный</td><td>4) Гибкий подход в зависимости от уровня зрелости сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>5) Развитие сотрудников через наставничество и раскрытие потенциала</td></tr><tr><td></td><td>6) Адаптируется к требованиям и потребностям сотрудников, а также особенностям задачи</td></tr></table>	А) Авторитарный	1) Руководитель вовлекает команду в принятие решений, поощряет инициативу	Б) Демократический	2) Жесткий контроль, единоличное принятие решений, минимум обратной связи	В) Либеральный	3) Минимальное вмешательство в работу подчиненных, свобода действий	Г) Ситуативный	4) Гибкий подход в зависимости от уровня зрелости сотрудников		5) Развитие сотрудников через наставничество и раскрытие потенциала		6) Адаптируется к требованиям и потребностям сотрудников, а также особенностям задачи							
А) Авторитарный	1) Руководитель вовлекает команду в принятие решений, поощряет инициативу																								
Б) Демократический	2) Жесткий контроль, единоличное принятие решений, минимум обратной связи																								
В) Либеральный	3) Минимальное вмешательство в работу подчиненных, свобода действий																								
Г) Ситуативный	4) Гибкий подход в зависимости от уровня зрелости сотрудников																								
	5) Развитие сотрудников через наставничество и раскрытие потенциала																								
	6) Адаптируется к требованиям и потребностям сотрудников, а также особенностям задачи																								
447.	3. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	<table><tr><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr><tr><td colspan="2">Соотнесите методы кооперации в команде с их характеристиками.</td></tr><tr><td>Методы кооперации в команде</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Метод мозгового штурма</td><td>1) Гибкая методология управления проектами с короткими итерациями</td></tr><tr><td>Б) Метод SCRUM</td><td>2) Коллективное генерирование идей без критики</td></tr><tr><td>В) Метод делегирования</td><td>3) Два специалиста совместно работают над одной задачей</td></tr><tr><td>Г) Метод парного программирования</td><td>4) Поэтапная разработка и совершенствование продукта небольшой командой специалистов различного профиля</td></tr><tr><td></td><td>5) Распределение задач между членами команды</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс передачи части своих обязанностей, ответственности и прав другому человеку</td></tr></table>	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)		Соотнесите методы кооперации в команде с их характеристиками.		Методы кооперации в команде	Характеристики	А) Метод мозгового штурма	1) Гибкая методология управления проектами с короткими итерациями	Б) Метод SCRUM	2) Коллективное генерирование идей без критики	В) Метод делегирования	3) Два специалиста совместно работают над одной задачей	Г) Метод парного программирования	4) Поэтапная разработка и совершенствование продукта небольшой командой специалистов различного профиля		5) Распределение задач между членами команды		6) Процесс передачи части своих обязанностей, ответственности и прав другому человеку	
Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)																									
Соотнесите методы кооперации в команде с их характеристиками.																									
Методы кооперации в команде	Характеристики																								
А) Метод мозгового штурма	1) Гибкая методология управления проектами с короткими итерациями																								
Б) Метод SCRUM	2) Коллективное генерирование идей без критики																								
В) Метод делегирования	3) Два специалиста совместно работают над одной задачей																								
Г) Метод парного программирования	4) Поэтапная разработка и совершенствование продукта небольшой командой специалистов различного профиля																								
	5) Распределение задач между членами команды																								
	6) Процесс передачи части своих обязанностей, ответственности и прав другому человеку																								
448.	4.	ОПК-4:	ОПК-4.2:	Б1.О.23	Знать:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)																			

	3 мин А	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Лидерство и управление командой	- принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Соотнесите типы лидерства при управлении персоналом с их ключевыми характеристиками. <table><tr><th>Типы лидерства</th><th>Ключевые характеристики</th></tr><tr><td>А) Харизматический лидер</td><td>1) Вдохновляет команду на изменения, фокусируется на долгосрочных целях и ценностях</td></tr><tr><td>Б) Трансформационный лидер</td><td>2) Использует систему поощрений и наказаний для контроля подчиненных</td></tr><tr><td>В) Транзакционный лидер</td><td>3) Принимает решения единолично, требует строгого подчинения</td></tr><tr><td>Г) Авторитарный лидер</td><td>4) Разрабатывают стратегии, которые выводят компанию на новый уровень эффективности и достижений</td></tr><tr><td></td><td>5) Управляет через убеждение и эмоциональное влияние, обладает сильной энергетикой</td></tr><tr><td></td><td>6) Тип лидерства, основанный на привлекательности личности лидера</td></tr></table>	Типы лидерства	Ключевые характеристики	А) Харизматический лидер	1) Вдохновляет команду на изменения, фокусируется на долгосрочных целях и ценностях	Б) Трансформационный лидер	2) Использует систему поощрений и наказаний для контроля подчиненных	В) Транзакционный лидер	3) Принимает решения единолично, требует строгого подчинения	Г) Авторитарный лидер	4) Разрабатывают стратегии, которые выводят компанию на новый уровень эффективности и достижений		5) Управляет через убеждение и эмоциональное влияние, обладает сильной энергетикой		6) Тип лидерства, основанный на привлекательности личности лидера
Типы лидерства	Ключевые характеристики																			
А) Харизматический лидер	1) Вдохновляет команду на изменения, фокусируется на долгосрочных целях и ценностях																			
Б) Трансформационный лидер	2) Использует систему поощрений и наказаний для контроля подчиненных																			
В) Транзакционный лидер	3) Принимает решения единолично, требует строгого подчинения																			
Г) Авторитарный лидер	4) Разрабатывают стратегии, которые выводят компанию на новый уровень эффективности и достижений																			
	5) Управляет через убеждение и эмоциональное влияние, обладает сильной энергетикой																			
	6) Тип лидерства, основанный на привлекательности личности лидера																			
449.	5. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде	Укажите верную последовательность этапов формирования лидерского авторитета для управления новым коллективом. При условии, что новому руководителю необходимо завоевать авторитет среди подчиненных: 1) Продемонстрировать профессиональную экспертность 2) Установить личный контакт с ключевыми сотрудниками 3) Четко обозначить правила и стандарты работы 4) Делегировать часть полномочий для проверки надежности команды 5) Публично признать заслуги отличившихся сотрудников 6) Инициировать изменения для улучшения эффективности														

					и методы оперативного управления персоналом	
450.	6. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документациюное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Укажите верную последовательность этапов оперативного управления персоналом: 1) Постановка задач 2) Контроль исполнения 3) Анализ результатов 4) Мотивация сотрудников 5) Корректировка действий 6) Планирование ресурсов
451.	7. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документациюное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике	Укажите верную последовательность этапов формирования эффективной команды (по Такману) при управлении персоналом: 1) Нормирование 2) Шторминг 3) Исполнение 4) Формирование 5) Завершение

					современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	
452.	8. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацию и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Укажите верную последовательность действий, если руководителю необходимо оперативно стабилизировать работу персонала в условиях кризиса. 1) Провести экстренное совещание для постановки четких задач 2) Выявить ключевые проблемы через анализ текущей ситуации 3) Назначить ответственных за критические направления 4) Внедрить ежедневный контроль выполнения решений 5) Обеспечить психологическую поддержку сотрудникам 6) Подвести итоги и скорректировать стратегию
453.	9. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацию	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой метод управления персоналом наиболее эффективен для быстрого решения нестандартных задач? 1) Жесткий контроль 2) Делегирование полномочий 3) Авторитарный стиль 4) Круговая система отчетности 5) Матричное управление 6) Гибкие методологии (Agile)

		нное сопровождени е и учет			Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	
454.	10. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацио нное сопровождени е и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой принцип кооперации нарушен в управлении персоналом, если в команде отсутствует четкое распределение ролей? 1) Принцип единоначалия 2) Принцип синергии 3) Принцип ответственности 4) Принцип коммуникации 5) Принцип обратной связи 6) Принцип гибкости
455.	11. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет цифровые инструменты для оперативного управления удаленными сотрудниками. Руководство рассматривает два варианта: 1. Ежедневные отчеты в Excel с фиксированными KPI

		управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	управления персоналом		- технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	2. Онлайн-дашборды с автоматическим сбором данных и аналитикой в реальном времени Какой метод эффективнее для оперативного управления в современных условиях? 1) Excel-отчеты, так как они привычнее для сотрудников 2) Онлайн-дашборды, потому что экономят время и дают актуальные данные 3) Комбинированный подход (Excel + раз в неделю созвоны) 4) Только устные отчеты по телефону для минимизации бюрократии 5) Отказ от контроля, полагаясь на самоорганизацию сотрудников 6) Внедрение искусственного интеллекта для полного автоуправления
456.	12. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Проектная команда из 10 человек тратит 30% рабочего времени на согласование задач через почту и чаты. Руководитель хочет внедрить новый инструмент. Какое решение радикально улучшит оперативное управление? 1) Оставить как есть - сотрудники привыкли к текущей системе 2) Ввести обязательные ежедневные часовые планерки 3) Внедрить Trello/Jira с Канбан-досками и автоматическими уведомлениями 4) Нанять координатора для ручного управления коммуникациями 5) Перейти на голосовые сообщения в мессенджере 6) Увеличить сроки выполнения задач на 50% для снижения нагрузки
457.	13. 5 мин	ОПК-4: Способен применять	ОПК-4.2: Применяет современные	Б1.О.23	Знать: - принципы, технологии и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	технологии и методы оперативного управления персоналом	Лидерство и управление командой	методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Какие методы помогут снизить конфликты в команде? (Выберите два варианта) 1) Жесткий контроль руководителя 2) Тимбилдинг 3) Игнорирование проблемы 4) Четкое распределение зон ответственности 5) Отсутствие обратной связи 6) Регулярные совещания
458.	14. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие технологии повышают эффективность оперативного управления? (Выберите три варианта) 1) KPI 2) Авторитарный стиль 3) Agile 4) Дистанционный контроль 5) Отсутствие планерок 6) Система грейдов

459.	15. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацию и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Группа из 15 специалистов одновременно работает над несколькими проектами. Сроки поджимают, приоритеты часто меняются. Руководитель хочет наладить оперативное управление. Какие два способа организации работы будут наиболее полезны в этом случае? 1) Короткие ежедневные совещания по текущим задачам (до 15 минут) 2) Раз в месяц подробный письменный отчет от каждого сотрудника 3) Работа по двухнедельным циклам с четкими целями на каждый период 4) Строгий график с фиксированным рабочим днем без изменений 5) Использование программы для учета времени по задачам 6) Полный отказ от планерок для экономии времени
460.	16. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документацию и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 40% сотрудников компании работают из дома. Заметно снизилась активность, задачи стали выполняться несвоевременно. Какие два способа оперативного управления персоналом лучше всего исправят ситуацию? 1) Система поощрений за своевременное выполнение задач 2) Общий чат в мессенджере для всех вопросов 3) Постановка целей с еженедельными проверками их достижения 4) Программа, делающая снимки экрана каждые 30 минут 5) Единая платформа для видеозвонков и совместной работы 6) Разовые занятия по планированию времени раз в полгода

					и методы оперативного управления персоналом	
461.	17. 10 мин Д	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Вы - новый руководитель отдела разработки (12 человек). Предыдущий менеджер уволился после конфликта с командой. Сейчас 4 сотрудника подали заявление об уходе; на совещаниях все молчат или открыто саботируют решения; сроки горят, но никто не берет ответственность. 1) Разработайте план первых трех недель для исправления ситуации. 2) Какие три конкретных действия помогут вернуть доверие? Подсказки для решения: Вспомните принципы "лидер-слуги". Подумайте о нематериальной мотивации. Учтите поколенческие различия (в команде есть и 25-летние, и 50-летние сотрудники).
462.	18. 10 мин Д	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике	Вы - руководитель команды в IT-компании. В сфере оперативного управления одновременно назрело несколько вопросов. Гендиректор требует срочно выпустить новый функционал к выставке (срок - 2 недели). 70% команды на грани выгорания после аврала. Технический директор настаивает на рефакторинге кода ("Иначе все развалится через месяц"). 1) Как донести свою позицию до руководства без потери авторитета? 2) Какие краткосрочные меры снизят напряжение в команде? Подсказки для решения: Используйте технику "win-win". Продумайте аргументацию на языке бизнеса (например, риски срыва сделок из-за багов). Вспомните методы экстренной профилактики выгорания.

					современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом											
463.	1 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте вид обучения персонала на рабочем месте и его характеристику <table><tr><td>Метод обучения</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Клановая</td><td>1) Организации с такой культурой отличаются гибкостью и не скованы бюрократическими процедурами и политикой. Акцент делается на постоянных инновациях</td></tr><tr><td>Б) Адхократическая</td><td>2) Дружелюбная рабочая среда, в которой у людей много общего.</td></tr><tr><td>В) Иерархическая</td><td>3) Культура направлена на получение прибыли и опережение конкурентов. Она ориентирована на результат и имеет сильную внешнюю направленность</td></tr><tr><td>Г) Рыночная</td><td>4) Культура основана на многоуровневой структуре организации деятельности и контроле над ней. Лидеры выступают в роли координаторов</td></tr></table>	Метод обучения	Характеристика	А) Клановая	1) Организации с такой культурой отличаются гибкостью и не скованы бюрократическими процедурами и политикой. Акцент делается на постоянных инновациях	Б) Адхократическая	2) Дружелюбная рабочая среда, в которой у людей много общего.	В) Иерархическая	3) Культура направлена на получение прибыли и опережение конкурентов. Она ориентирована на результат и имеет сильную внешнюю направленность	Г) Рыночная	4) Культура основана на многоуровневой структуре организации деятельности и контроле над ней. Лидеры выступают в роли координаторов
Метод обучения	Характеристика															
А) Клановая	1) Организации с такой культурой отличаются гибкостью и не скованы бюрократическими процедурами и политикой. Акцент делается на постоянных инновациях															
Б) Адхократическая	2) Дружелюбная рабочая среда, в которой у людей много общего.															
В) Иерархическая	3) Культура направлена на получение прибыли и опережение конкурентов. Она ориентирована на результат и имеет сильную внешнюю направленность															
Г) Рыночная	4) Культура основана на многоуровневой структуре организации деятельности и контроле над ней. Лидеры выступают в роли координаторов															

					действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации									
464.	2 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте вид обучения персонала на рабочем месте и его характеристику <table><tr><td>Метод обучения</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Органическая.</td><td>1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужны</td></tr><tr><td>Б) Предпринимательская</td><td>2) Основана на одной общей идее, задаваемой руководством</td></tr><tr><td>В)Партисипативная</td><td>3) Основана на групповом взаимодействии, сотрудничестве, всесторонних обсуждениях, но при этом повседневную работу постоянно перепроверяют</td></tr></table>	Метод обучения	Характеристика	А) Органическая.	1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужны	Б) Предпринимательская	2) Основана на одной общей идее, задаваемой руководством	В)Партисипативная	3) Основана на групповом взаимодействии, сотрудничестве, всесторонних обсуждениях, но при этом повседневную работу постоянно перепроверяют
Метод обучения	Характеристика													
А) Органическая.	1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужны													
Б) Предпринимательская	2) Основана на одной общей идее, задаваемой руководством													
В)Партисипативная	3) Основана на групповом взаимодействии, сотрудничестве, всесторонних обсуждениях, но при этом повседневную работу постоянно перепроверяют													

					культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	Г)Бюрократическая	4) В организации жёсткая иерархическая структура, решения принимаются по согласованию с вышестоящим руководством
465.	3 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте показатели, с помощью которых разрабатываются мероприятия по регулированию поведения персонала, с их наименованиями	
						Наименование метода сбора информации	Задача обучения персонала
						А)Трудовая адаптация	1) Доля лиц уволившихся по собственному желанию и дисциплинарным нарушениям по

		их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; контексте организационной культуры - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	<table><tr><td></td><td>отношению к среднесписочной численности персонала</td></tr><tr><td>Б) Текущая кадров</td><td>2) Рассматривается длительность приспособления работника к условиям труда на предприятии</td></tr><tr><td>В) производительность труда</td><td>3) Количество и/или динамика рационализаторских предложений</td></tr><tr><td>Г) Отношение к нововведениям</td><td>4) Показатель отражающий величину выработки работника</td></tr></table>		отношению к среднесписочной численности персонала	Б) Текущая кадров	2) Рассматривается длительность приспособления работника к условиям труда на предприятии	В) производительность труда	3) Количество и/или динамика рационализаторских предложений	Г) Отношение к нововведениям	4) Показатель отражающий величину выработки работника
	отношению к среднесписочной численности персонала													
Б) Текущая кадров	2) Рассматривается длительность приспособления работника к условиям труда на предприятии													
В) производительность труда	3) Количество и/или динамика рационализаторских предложений													
Г) Отношение к нововведениям	4) Показатель отражающий величину выработки работника													
466.	4 3 мин	ОПК-3: Способен разрабатывать	ОПК-3.3: Оценивает организационные	Б1.О.24 Организационная	Знать: - классификацию и типологию	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)								

	A	ь и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию и оценивать организационные и социальные последствия	и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	культура и организационное поведение	организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по	Сопоставьте наименование и содержание методов формирования организационной культуры <table><tr><td>Наименование метода сбора информации</td><td>Задача сбора информации</td></tr><tr><td>A) экономические</td><td>1) методы прямого, официального указания принципов, стандартов, норм и правил поведения, основанные на отношениях власти и подчинения</td></tr><tr><td>Б) административные</td><td>2) эти методы используются для воздействия на витальные потребности сотрудников, снижая значимость материальных стимулов, способствуют развитию потребностей социального, духовного, творческого уровней</td></tr><tr><td>В) психологические</td><td>3) Данные методы отличаются большой эмоциональной насыщенностью, которая привлекает сотрудников к их использованию, высокой скоростью воздействия, концентрируя в себе смысловые и технологические идеи</td></tr><tr><td>Г) символические</td><td>4) связаны с использованием групповых процессов для воздействия на личность, входящую в трудовой коллектив</td></tr></table>	Наименование метода сбора информации	Задача сбора информации	A) экономические	1) методы прямого, официального указания принципов, стандартов, норм и правил поведения, основанные на отношениях власти и подчинения	Б) административные	2) эти методы используются для воздействия на витальные потребности сотрудников, снижая значимость материальных стимулов, способствуют развитию потребностей социального, духовного, творческого уровней	В) психологические	3) Данные методы отличаются большой эмоциональной насыщенностью, которая привлекает сотрудников к их использованию, высокой скоростью воздействия, концентрируя в себе смысловые и технологические идеи	Г) символические	4) связаны с использованием групповых процессов для воздействия на личность, входящую в трудовой коллектив
Наименование метода сбора информации	Задача сбора информации															
A) экономические	1) методы прямого, официального указания принципов, стандартов, норм и правил поведения, основанные на отношениях власти и подчинения															
Б) административные	2) эти методы используются для воздействия на витальные потребности сотрудников, снижая значимость материальных стимулов, способствуют развитию потребностей социального, духовного, творческого уровней															
В) психологические	3) Данные методы отличаются большой эмоциональной насыщенностью, которая привлекает сотрудников к их использованию, высокой скоростью воздействия, концентрируя в себе смысловые и технологические идеи															
Г) символические	4) связаны с использованием групповых процессов для воздействия на личность, входящую в трудовой коллектив															

					приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	
467.	5 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию и сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих	Укажите верную последовательность действий при формировании документа «Положение об организационной культуре компании» Анализ текущей ситуации. Анализ ценностей и правил организации, выявит ошибки, предложит новые идеи. Формирование целей, идей и принципов. Проведение интервью с сотрудниками Разработка корпоративных правил и ценностей. Выбор целей корпоративной культуры. Определяются элементы ОК с которыми будут работать руководители: с вовлечённостью сотрудников, лояльностью к изменениям, появлением новых инструкций, традиций, ценностей. Оценка результата. Нужно провести опрос на тему: что изменилось с внедрением корпоративной культуры, изучить ключевые показатели эффективности. Планомерное внедрение. Проведение бесед и собрание всех подразделений

					экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	
468.	6 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной	Укажите верную последовательность в перечислении этапов формирования организационной культуры на предприятии. Оценка эффективности мероприятий по развитию организационной культуры Воздействие на существующую систему организационной культуры Изучение существующих ценностей Разработка комплекса мероприятий, позволяющих развивать желаемые ценности Выбор миссии и определение стратегии компании

					культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	
469.	7 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной	Укажите верную последовательность разработки документов о корпоративной культуре Кодекс корпоративной культуры Правила внутреннего распорядка Трудовой договор Должностная инструкция Положение о конфиденциальности

		их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	

470.	8 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте	Укажите верную последовательность корректировки структурных элементов организационной культуры, адаптируемых к внешней среде Миссия. Определение миссии организации и её главных задач; выбор стратегии во исполнение этой миссии Средства. Способы достижения целей; достижение согласия по используемым методам; разработка адекватной организационной структуры и подчиненности, системы стимулирования Цели. Цели становление специфических целей; достижение согласия по целям Коррекция Типы действий, требуемые в отношении индивидов и групп, не выполнивших задания Контроль Установление критериев оценки результатов, достигнутых индивидом и группами; создание информационной системы

					организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
471.	9 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Какие типы организационных культур для финансовой и страховой сферы (выбрать 1 ответ). Рыночная Бюрократическая Иерархическая Адхократическая

					культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
472.	10 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию сопровождении	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Существует множество методов управления организационным поведением. Задачей этого метода является установление функциональных зависимостей между параметрами элементов производственной системы и системы организационного поведения для выявления степени их соответствия. Выберите этот метод Нормативный Параметрический Метод творческих совещаний Метод контрольных вопросов Метод «Блокнота»

		е и оценивать организационные и социальные последствия			регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
473.	11 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия,	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации	Б1.О.24 Организационная культура и организацио	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Отражением какого метода прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала являются такие показатели как: норма управляемости, степень централизации функций, количество ступеней управления, число звеньев, размеры

		направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	стратегии управления персоналом	ное поведение	отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по	подразделений, порядок подчиненности и взаимосвязи подразделений. Нормативный Параметрический Метод творческих совещаний Метод контрольных вопросов Метод «Блокнота»

					приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
474.	12 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию и сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих	Какое мероприятие следует предложить, если Вы в организации существуют такие показатели как текучесть кадров-20% (преимущественно по собственному желанию), отношение к нововведениям резко отрицательное. Предлагаемые мероприятия (выбрать одно и выбор обосновать). Провести опрос уволившихся сотрудников о причинах увольнения Повысить оплату труда Разработать новые методы материального стимулирования персонала Вовлечь сотрудников в новый интересный проект Усилить контроль

					экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	
475.	13 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Какие типы организационных культур характерны для нефтедобывающей и энергетической промышленности (выбрать 2 ответа). Клановая Бюрократическая Партисипативная Адхократическая

					действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
476.	14 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Какие мотиваторы и социально-психологические стимулы следует использовать при реализации стратегии динамического роста? вознаграждение за четкое выполнение планов и регламентов система поощрения лояльности персонала (учитывать стаж) вознаграждение за конкретный результат (особенно связанный с эффективностью) повышение значения единовременного вознаграждения.

		персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	
477.	15 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие мотиваторы и социально-психологические стимулы следует использовать при реализации стратегии прибыльности ? вознаграждение за четкое выполнение планов и регламентов система поощрения лояльности персонала (учитывать стаж) вознаграждение за конкретный результат (особенно связанный с эффективностью) повышение значения единовременного вознаграждения.

					культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
478.	1 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Какие мотиваторы и социально-психологические стимулы следует использовать при реализации предпринимательской стратегии управления персоналом ? вознаграждение за конкретный результат (особенно связанный с эффективностью) повышение значения единовременного вознаграждения. ротация, развитие карьеры в зависимости от предприимчивости программа обогащения труда.

		е и оценивать организационные и социальные последствия			регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	
479.	17 10 мин	ОПК-3: Способен разрабатывать	ОПК-3.3: Оценивает организационные	Б1.О.24 Организационная	Знать: - классификацию и типологию	Предложите методы исследования для проведения диагностики организационной культуры, выявляющие характер коммуникаций

	Д	ь и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацию и сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	культура и организационное поведение	организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры;	сотрудников, с целью внесения корректировок в документы о организационной культуре

					контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
480.	18 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии; - методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия Уметь: - разрабатывать документы по развитию организационной	Самостоятельно укажите в какие документы следует внести изменения при корректировке организационной культуры (или разработать их): Сотрудники небрежно одеваются, не соблюдают деловой стиль одежды Необходимо привести в соответствие и порядок время начала и окончания работы, время перерывов Сотрудники в процессе переговоров перебивают друг друга. В процессе работы с клиентами допускают грубые выражения, позволяют высказываться нелестно о коллегах. Сотрудники не понимают границ допустимого при распространении информации о компании

					культуры на предприятии; - развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации							
481.	1. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте описание моделей карьерного роста и установите соответствие между моделью и её характеристикой. <table><tr><td>Модели карьерного роста</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>Традиционная (линейная) карьера.</td><td>1) Пример: Специалист по маркетингу становится менеджером по продукту, а затем переходит в отдел стратегического развития.</td></tr><tr><td>Спиральная карьера.</td><td>2) тип карьерного роста, при котором сотрудник перемещается между различными должностями или функциями внутри</td></tr></table>	Модели карьерного роста	Характеристика	Традиционная (линейная) карьера.	1) Пример: Специалист по маркетингу становится менеджером по продукту, а затем переходит в отдел стратегического развития.	Спиральная карьера.	2) тип карьерного роста, при котором сотрудник перемещается между различными должностями или функциями внутри
Модели карьерного роста	Характеристика											
Традиционная (линейная) карьера.	1) Пример: Специалист по маркетингу становится менеджером по продукту, а затем переходит в отдел стратегического развития.											
Спиральная карьера.	2) тип карьерного роста, при котором сотрудник перемещается между различными должностями или функциями внутри											

					работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	<table><tr><td></td><td>организации без изменения уровня ответственности.</td></tr><tr><td>Скрытая карьера.</td><td>3) Пример: Специалист → Старший специалист → Руководитель отдела.</td></tr><tr><td>Горизонтальная карьера.</td><td>4) Развитие профессиональных навыков без формального повышения.</td></tr><tr><td></td><td>5) Постоянная смена профессиональных областей с накоплением опыта.</td></tr><tr><td></td><td>6) Продвижение по карьерной лестнице с четко определенными этапами. 1</td></tr></table>		организации без изменения уровня ответственности.	Скрытая карьера.	3) Пример: Специалист → Старший специалист → Руководитель отдела.	Горизонтальная карьера.	4) Развитие профессиональных навыков без формального повышения.		5) Постоянная смена профессиональных областей с накоплением опыта.		6) Продвижение по карьерной лестнице с четко определенными этапами. 1
	организации без изменения уровня ответственности.															
Скрытая карьера.	3) Пример: Специалист → Старший специалист → Руководитель отдела.															
Горизонтальная карьера.	4) Развитие профессиональных навыков без формального повышения.															
	5) Постоянная смена профессиональных областей с накоплением опыта.															
	6) Продвижение по карьерной лестнице с четко определенными этапами. 1															
482.	2. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте описание методов управления карьерой и установите соответствие между методом и его характеристикой. <table><tr><td>Методы управления карьерой</td><td>Характеристики</td></tr></table>	Методы управления карьерой	Характеристики								
Методы управления карьерой	Характеристики															

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ого продвижения персонала		- роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала <table><tr><td>Наставничество.</td><td>1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта.</td></tr><tr><td>Ротация кадров.</td><td>2) Подготовка сотрудников для занятия ключевых должностей в будущем.</td></tr><tr><td>Планирование карьеры.</td><td>3) Разработка индивидуального плана карьерного роста.</td></tr><tr><td>Обучение и развитие.</td><td>4) Помощь опытному сотрудника в адаптации и развитии.</td></tr><tr><td>Кадровый резерв.</td><td>5) Проведение тренингов и курсов для повышения квалификации.</td></tr><tr><td>Оценка компетенций.</td><td>6) Оценка навыков и потенциала сотрудников.</td></tr></table>	Наставничество.	1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта.	Ротация кадров.	2) Подготовка сотрудников для занятия ключевых должностей в будущем.	Планирование карьеры.	3) Разработка индивидуального плана карьерного роста.	Обучение и развитие.	4) Помощь опытному сотрудника в адаптации и развитии.	Кадровый резерв.	5) Проведение тренингов и курсов для повышения квалификации.	Оценка компетенций.	6) Оценка навыков и потенциала сотрудников.	
Наставничество.	1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта.																	
Ротация кадров.	2) Подготовка сотрудников для занятия ключевых должностей в будущем.																	
Планирование карьеры.	3) Разработка индивидуального плана карьерного роста.																	
Обучение и развитие.	4) Помощь опытному сотрудника в адаптации и развитии.																	
Кадровый резерв.	5) Проведение тренингов и курсов для повышения квалификации.																	
Оценка компетенций.	6) Оценка навыков и потенциала сотрудников.																	

483.	3. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Прочитайте описание ролей и задач кадрового резерва в процессе организационного развития. Установите соответствие между ролью кадрового резерва и её характеристикой. <table><tr><th>Роли кадрового резерва</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>Обеспечение преемственности руководства.</td><td>1) Подготовка сотрудников, способных возглавить ключевые проекты и инициативы.</td></tr><tr><td>Развитие лидерского потенциала.</td><td>2) Создание пула кандидатов на руководящие должности для минимизации простоев.</td></tr><tr><td>Поддержка стратегических изменений.</td><td>3) Развитие навыков управления и принятия решений у перспективных сотрудников.</td></tr><tr><td>Снижение рисков кадрового дефицита.</td><td>4) роль, направленная на формирование у сотрудников навыков управления и принятия решений, которые необходимы для успешного выполнения обязанностей на высших уровнях управления.</td></tr><tr><td></td><td>5) Формирование группы сотрудников, готовых к реализации новых стратегий.</td></tr><tr><td></td><td>6) заключается в подготовке сотрудников, способных эффективно реализовывать новые инициативы в организации.</td></tr></table>	Роли кадрового резерва	Характеристика	Обеспечение преемственности руководства.	1) Подготовка сотрудников, способных возглавить ключевые проекты и инициативы.	Развитие лидерского потенциала.	2) Создание пула кандидатов на руководящие должности для минимизации простоев.	Поддержка стратегических изменений.	3) Развитие навыков управления и принятия решений у перспективных сотрудников.	Снижение рисков кадрового дефицита.	4) роль, направленная на формирование у сотрудников навыков управления и принятия решений, которые необходимы для успешного выполнения обязанностей на высших уровнях управления.		5) Формирование группы сотрудников, готовых к реализации новых стратегий.		6) заключается в подготовке сотрудников, способных эффективно реализовывать новые инициативы в организации.
Роли кадрового резерва	Характеристика																			
Обеспечение преемственности руководства.	1) Подготовка сотрудников, способных возглавить ключевые проекты и инициативы.																			
Развитие лидерского потенциала.	2) Создание пула кандидатов на руководящие должности для минимизации простоев.																			
Поддержка стратегических изменений.	3) Развитие навыков управления и принятия решений у перспективных сотрудников.																			
Снижение рисков кадрового дефицита.	4) роль, направленная на формирование у сотрудников навыков управления и принятия решений, которые необходимы для успешного выполнения обязанностей на высших уровнях управления.																			
	5) Формирование группы сотрудников, готовых к реализации новых стратегий.																			
	6) заключается в подготовке сотрудников, способных эффективно реализовывать новые инициативы в организации.																			
1																				

					- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала															
484.	4. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Прочитайте описание форм и методов обучения персонала, а также психологических аспектов работы с кадровым резервом. Установите соответствие между понятием и его характеристикой. <table> <tr> <td>Понятия</td> <td>Характеристики</td> </tr> <tr> <td>Наставничество.</td> <td>1) могут проводиться для группы сотрудников или индивидуально, в зависимости от целей.</td> </tr> <tr> <td>Ротация кадров.</td> <td>2) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта и навыков.</td> </tr> <tr> <td>Тренинги.</td> <td>3) Индивидуальная работа с сотрудником, направленная на раскрытие его потенциала.</td> </tr> <tr> <td>Коучинг.</td> <td>4) помогает сотруднику определить карьерные цели и разработать план их достижения.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Практические занятия, направленные на развитие конкретных навыков.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Поддержка опытного сотрудника в адаптации и развитии нового сотрудника.</td> </tr> </table> 1	Понятия	Характеристики	Наставничество.	1) могут проводиться для группы сотрудников или индивидуально, в зависимости от целей.	Ротация кадров.	2) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта и навыков.	Тренинги.	3) Индивидуальная работа с сотрудником, направленная на раскрытие его потенциала.	Коучинг.	4) помогает сотруднику определить карьерные цели и разработать план их достижения.		5) Практические занятия, направленные на развитие конкретных навыков.		6) Поддержка опытного сотрудника в адаптации и развитии нового сотрудника.
Понятия	Характеристики																			
Наставничество.	1) могут проводиться для группы сотрудников или индивидуально, в зависимости от целей.																			
Ротация кадров.	2) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта и навыков.																			
Тренинги.	3) Индивидуальная работа с сотрудником, направленная на раскрытие его потенциала.																			
Коучинг.	4) помогает сотруднику определить карьерные цели и разработать план их достижения.																			
	5) Практические занятия, направленные на развитие конкретных навыков.																			
	6) Поддержка опытного сотрудника в адаптации и развитии нового сотрудника.																			

					о продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
485.	5. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы	Укажите верную последовательность этапов планирования карьеры: Постановка карьерных целей. Анализ текущей ситуации. Разработка плана развития. Реализация плана. Оценка результатов. Корректировка плана.

					обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
486.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития;	Укажите верную последовательность этапов карьерного роста: Старт карьеры. Рост. Стабилизация. Кризисный этап. Переходный этап. Завершение карьеры.

					- психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
487.	7. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-	Укажите верную последовательность Компания планирует сформировать кадровый резерв для поддержки организационного развития. Укажите правильную

	Б	служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала		профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах	последовательность этапов формирования и работы с кадровым резервом. Определение ключевых должностей для включения в кадровый резерв. Проведение оценки сотрудников для выявления кандидатов. Разработка индивидуальных планов развития для участников резерва. Обучение и развитие участников кадрового резерва. Внедрение системы мониторинга и оценки результатов.

					профессионально о развития персонала	
488.	8. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно- профессионал ным продвижением персонала, организовыва ть работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно- профессиональн ого продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессион альной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно- профессиональны м продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессиональног о продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах	Укажите верную последовательность Компания планирует организовать работу с кадровым резервом и внедрить систему обучения персонала. Укажите правильную последовательность этапов. Проведение оценки потребностей компании и сотрудников. Разработка программы обучения и развития для кадрового резерва. Выбор форм и методов обучения (тренинги, коучинг, наставничество и т.д.). Обучение участников кадрового резерва. Мониторинг и оценка результатов обучения. Корректировка программы на основе обратной связи.

					организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
489.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. "Компания внедряет систему ротации кадров для развития навыков сотрудников и повышения их гибкости. Руководство считает, что это поможет сотрудникам освоить новые функции и подготовиться к будущим руководящим ролям." Какой вариант служебно-профессионального продвижения описывается в тексте? Вертикальная карьера. Горизонтальная карьера. Спиральная карьера. Скрытая карьера. Комбинированная карьера. Традиционная карьера.

					служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
490.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует расширение и открытие новых филиалов. Для этого необходимо подготовить руководителей, способных возглавить новые подразделения. Руководство решило сформировать кадровый резерв из сотрудников с высоким потенциалом. Какой вариант организационного развития описывается в тексте? Оптимизация бизнес-процессов. Стратегическое расширение. Реорганизация структуры компании. Внедрение новых технологий. Слияние и поглощение. Сокращение издержек.

					формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
491.	11. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет программу обучения, которая включает тренинги по лидерству, коучинг для развития индивидуального потенциала и наставничество для передачи опыта от старших сотрудников к младшим. Какой метод обучения наиболее подходит для развития лидерских качеств? Дистанционное обучение. Тренинги. Коучинг. Наставничество. Самообучение. Case-study.

		кадровым резервом			организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
492.	12. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.1: Определяет различные	Б1.О.25 Менеджмент профессион	Знать: - основы управления	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовать работу с кадровым резервом	варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	альной траектории	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при	Компания внедряет новую стратегию цифровой трансформации, которая требует подготовки сотрудников с навыками работы с современными технологиями. Руководство решило сформировать кадровый резерв из сотрудников, готовых к обучению и адаптации. Какой метод обучения наиболее подходит для подготовки сотрудников к цифровой трансформации? Тренинги. Коучинг. Наставничество. Дистанционное обучение. Ротация кадров. Самообучение.

					различных вариантах профессионального развития персонала	
493.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет систему управления карьерой, которая включает планирование карьерного роста сотрудников, разработку индивидуальных планов развития и регулярную оценку их прогресса. Руководство считает, что это повысит мотивацию сотрудников и снизит текучесть кадров. Какие два элемента являются ключевыми в системе управления карьерой, описанной в тексте? Проведение аттестации сотрудников. Планирование карьерного роста. Разработка индивидуальных планов развития. Внедрение системы KPI. Регулярная оценка прогресса сотрудников.

					при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
494.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет систему кадрового резерва для подготовки будущих руководителей и поддержки стратегических изменений. Руководство считает, что это позволит минимизировать риски, связанные с кадровым дефицитом, и повысить эффективность реализации новых инициатив. Какие две роли кадрового резерва наиболее важны в процессе организационного развития, описанном в тексте? Обеспечение преемственности руководства. Развитие лидерского потенциала. Поддержка стратегических изменений. Повышение мотивации сотрудников. Оптимизация затрат на подбор персонала.

					различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
495.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет программу работы с кадровым резервом, которая включает обучение сотрудников через тренинги, коучинг и наставничество. Руководство считает, что это поможет развить лидерские качества, повысить мотивацию и подготовить сотрудников к будущим руководящим ролям. Какие два метода обучения наиболее эффективны для развития лидерских качеств и мотивации сотрудников, описанных в тексте? Дистанционное обучение. Тренинги. Коучинг. Наставничество. Самообучение.

					методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
496.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовыва	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет систему служебно-профессионального продвижения, которая включает как вертикальный рост (повышение в должности), так и горизонтальный рост (перемещение между отделами без повышения). Руководство считает, что это поможет сотрудникам развить разнообразные навыки и подготовиться к будущим руководящим ролям. Какие два варианта служебно-профессионального продвижения описаны в тексте? Вертикальная карьера. Горизонтальная карьера.

		ть работу с кадровым резервом			в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно- профессиональног о продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессиональног о развития персонала	Спиральная карьера. Скрытая карьера. Комбинированная карьера.
497.	17.	ПК-3:	ПК-3.1:	Б1.О.25	Знать:	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

	10 мин Д	Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Менеджмент профессиональной траектории	- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов	Ситуация: Компания планирует открыть три новых филиала в разных регионах. Для этого необходимо подготовить руководителей, способных возглавить новые подразделения. Руководство решило сформировать кадровый резерв из внутренних сотрудников. Задача: Разработайте план формирования кадрового резерва для подготовки будущих руководителей филиалов.

					обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
498.	18. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. Ситуация: Компания внедряет новую систему управления проектами, которая требует от сотрудников освоения новых навыков, таких как работа с программным обеспечением, Agile-методологии и управление рисками. Руководство хочет выбрать наиболее эффективные формы и методы обучения. Задача: Предложите формы и методы обучения, которые будут наиболее эффективны для освоения новых навыков. Обоснуйте выбор.

					- в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала													
499.	1. А 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Уровень физической подготовленности определяют физические способности. Соотнесите физические способности с их определениями. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><th>Способности</th><th>Определение</th></tr><tr><td>А) гибкость</td><td>1) способность управлять своими движениями во времени и пространстве, перестраивать двигательную деятельность в соответствии с требованиями меняющейся обстановки, быстро овладевать новыми движениями</td></tr><tr><td>Б) быстрота</td><td>2) способность длительное время выполнять мышечную работу, преодолевая наступающее утомление</td></tr><tr><td>В) выносливость</td><td>3) способность выполнять движения с большой амплитудой</td></tr><tr><td>Г) сила</td><td>4) способность выполнять движения в минимальный для данных условий промежуток времени</td></tr><tr><td>Д) ловкость</td><td>5) способность человека преодолевать</td></tr></table>	Способности	Определение	А) гибкость	1) способность управлять своими движениями во времени и пространстве, перестраивать двигательную деятельность в соответствии с требованиями меняющейся обстановки, быстро овладевать новыми движениями	Б) быстрота	2) способность длительное время выполнять мышечную работу, преодолевая наступающее утомление	В) выносливость	3) способность выполнять движения с большой амплитудой	Г) сила	4) способность выполнять движения в минимальный для данных условий промежуток времени	Д) ловкость	5) способность человека преодолевать
Способности	Определение																	
А) гибкость	1) способность управлять своими движениями во времени и пространстве, перестраивать двигательную деятельность в соответствии с требованиями меняющейся обстановки, быстро овладевать новыми движениями																	
Б) быстрота	2) способность длительное время выполнять мышечную работу, преодолевая наступающее утомление																	
В) выносливость	3) способность выполнять движения с большой амплитудой																	
Г) сила	4) способность выполнять движения в минимальный для данных условий промежуток времени																	
Д) ловкость	5) способность человека преодолевать																	

					вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).		внешнее сопротивление или противодействовать ему посредством мышечных упражнений	
500.	2. А 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Установите соответствие между видом физических упражнений, применяемых в лечебной физической культуре по признаку активности и способом его выполнения:		
						Виды физических упражнений	Способы выполнения	
						А) Активные	1. Упражнения, которые выполняются без активного участия мышц занимающегося	
						Б) Пассивные	2. Упражнения которые включают усилия занимающегося и помощь преподавателя	
						В) Активно-пассивные	3. Упражнения в которых человек должен приложить силу что бы выполнить движение	

501.	3. А 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Установите соответствие видов спорта и их содержания: <table><tr><th>Виды спорта</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А) Армреслинг</td><td>1. Игра на ледяной дорожке</td></tr><tr><td>Б) Сумо</td><td>2. Троеборье (приседания со штангой, жим штанги лежа, становая тяга)</td></tr><tr><td>В) Пауэрлифтинг</td><td>3. Борьба руками на столе</td></tr><tr><td>Г) Керлинг</td><td>4. Выталкивание соперника из круга</td></tr></table>	Виды спорта	Содержание	А) Армреслинг	1. Игра на ледяной дорожке	Б) Сумо	2. Троеборье (приседания со штангой, жим штанги лежа, становая тяга)	В) Пауэрлифтинг	3. Борьба руками на столе	Г) Керлинг	4. Выталкивание соперника из круга
Виды спорта	Содержание															
А) Армреслинг	1. Игра на ледяной дорожке															
Б) Сумо	2. Троеборье (приседания со штангой, жим штанги лежа, становая тяга)															
В) Пауэрлифтинг	3. Борьба руками на столе															
Г) Керлинг	4. Выталкивание соперника из круга															
502.	4. А 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Установите соответствие между спортивными играми и техническими приемами: <table><tr><th>Спортивные игры</th><th>Технические приемы</th></tr><tr><td>А) Волейбол</td><td>1. Блокирование</td></tr><tr><td>Б) Баскетбол</td><td>2. Подкат</td></tr><tr><td>В) Футбол</td><td>3. Тодес</td></tr></table>	Спортивные игры	Технические приемы	А) Волейбол	1. Блокирование	Б) Баскетбол	2. Подкат	В) Футбол	3. Тодес		
Спортивные игры	Технические приемы															
А) Волейбол	1. Блокирование															
Б) Баскетбол	2. Подкат															
В) Футбол	3. Тодес															

		полноценной социальной и профессиональной деятельности	обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	4. Штрафной бросок
503.	5. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические	Укажите верную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы выполнения упражнения для определения уровня развития гибкости «Наклоны вперёд из положения стоя»: 1. Зафиксировать положение наклона на 2 секунды; 2. Один наклон с максимальной амплитудой; 3. Два предварительных наклона вперед; 4. Исходное положение: стоя на гимнастической скамье, ноги на ширине плеч 10-15 см.

					упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
504.	6. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность основных гигиенических принципов: Последовательность Систематичность Учет индивидуальных особенностей

					использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
505.	7. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность двигательных действий при выполнении нижней подачи в волейболе: Удар свободной рукой Небольшой шаг вперед Подбрасывание мяча снизу-вверх

506.	8. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность фаз техники спортивного бега: Стартовый разгон Старт Остановка за линией финиша Бег на дистанции Финиширование Положение бегуна на старте
507.	9. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Для поддержания необходимого уровня физической подготовленности объективными и информативными критериями оценки физической нагрузки являются показатели: 1) нервной системы; 2) мышечной системы; 3) кардиореспираторной системы; 4) эндокринной системы.

		полноценной социальной и профессиональной деятельности	обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
508.	10. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Результатом физической подготовки является: 1) физическое развитие; 2) физическая культура; 3) физическая подготовленность; 4) физическое воспитание

					упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
509.	11. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Какая задача профессионально-прикладной физической подготовки приобретает особое значение тогда, когда условия среды профессиональной деятельности резко отличаются от комфортных (перенагревание или переохлаждение тела, вибрационные или шумовые перегрузки и др.): 1) преимущественное воспитание профессионально значимых физических качеств и способностей до уровня, обеспечивающего эффективную профессиональную работоспособность; 2) повышение степени устойчивости организма по отношению к неблагоприятным воздействиям средовых условий, в которых протекает трудовая деятельность, содействие увеличению его адаптационных возможностей, сохранению и укреплению здоровья; 3) формирование прикладных двигательных умений и навыков, входящих в структуру профессиональной двигательной деятельности; 4) формирование специализированных теоретико-методических знаний в области профессионально-прикладной физической подготовки как необходимого фактора самосовершенствования.

					использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
510.	12. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Упражнения (позы), при выполнении которых сумма моментов сил, действующих на тело занимающегося, равна нулю их называют: 1) статическими; 2) двигательными; 3) комбинированными; 4) динамическими.

511.	13. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. Какие методы физического воспитания обладают наибольшим потенциалом для формирования устойчивой мотивации и интереса к занятиям различными видами двигательной активности: 1) игровой; 2) регламентированного упражнения; 3) круговой тренировки; 4) соревновательный
512.	14. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. Выносливость и устойчивость к резким перепадам температуры достигаются с помощью упражнений: 1) упражнений, сопровождающихся значительным теплообразованием; 2) упражнений на развитие выносливости в сочетании с закаливанием; 3) скоростно-силовыми упражнениями;

		полноценной социальной и профессиональной деятельности	обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	4) упражнений, выполняемых в условиях резких колебаний температуры; 5) выполнение комплексов гимнастических упражнений с заданием на изменение ритма и темпа движений, изменение направления движений, порядка (чередования) упражнений.
513.	15. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. Занятия циклическими видами спорта способствуют: 1) Повышают силовые способности 2) Увеличивают количество жировой ткани 3) Улучшают потребление организмом кислорода 4) Увеличивают эффективность работы сердца

					упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
514.	16. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. В комплекс средств физического воспитания входят: Технические средства Физические упражнения Тренажеры Оздоровительные силы природы

					использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
515.	17. Д 10 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Осанка – это привычная непринужденная для человека поза (манера) удержания своего тела в вертикальном положении, обусловленная сформированным навыком, комплексом физических качеств, гармоничностью развития основных мышечных групп тела («мышечный корсет»). Достаточная упругость, рельефность и особенно статическая силовая выносливость обеспечивают симметричное положение основных частей тела. Для решения задач формирования правильной осанки или коррекции функциональных нарушений осанки какие упражнения (средства физической подготовки) являются наиболее эффективными?

516.	18. Д 10 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые двигательные действия (физические упражнения и (или) комплексы физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Применение игрового метода в практике физического воспитания и спорта, обусловлено наличием комплексного развивающего эффекта. Основу игрового метода составляют методические особенности игры: элемент состязательности, сюжетность, творчество, разнообразность способов достижения цели, относительная самостоятельность действий, взаимная обусловленность поведения занимающихся. На обсуждение представляется две точки зрения: первая, что игровой метод применяется для развития физических качеств и формирования фонда двигательных умений и навыков; вторая заключается в том, что игровой метод эффективен при формировании и совершенствовании двигательных действий, воспитании физических качеств, приобретения опыта социальных взаимодействий, развития волевых и лидерских способностей. Раскройте логику поиска правильного ответа.
517.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Тарифная ставка Оклад (должностной оклад) Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы Заработная плата (оплата труда работника) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	бюджета фонда оплаты труда			времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты
518.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Тарифная сетка Тарифный разряд Квалификационный разряд Тарификация работ совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
519.		ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основному направлению	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять	Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями документооборота и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Документационное обеспечение управления Документирование Организация работы с документами отрасль деятельности, обеспечивающая документирование и организацию работы с официальными документами. запись информации на различных носителях по установленным правилам.

		работы с персоналом			организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	организация документооборота, хранения и использования документов в текущей деятельности учреждения.
520.		ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями и определениями процесса работы с документами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Стандартизация Стандарт Унификация Реквизит документа это процесс установления и применения стандартов, под которыми понимается «образец, эталон, модель», принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов. нормативно-технический документ, который устанавливает комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации и утверждается компетентным органом. приведение чего-либо к единой системе, форме, единообразию. В процессе унификации должно проводиться рациональное сокращение элементов исходного множества объектов (например, форм или видов документов, их реквизитов). элемент оформления официального документа.
521.	2. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Укажите верную последовательность в изложении принципа трудового права, касающегося оплаты труда обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

		компенсационных выплат				
522.		ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Расставьте этапы технологической цепочки обработки и движения документов в правильном порядке. прием и первичная обработка документов регистрация документов предварительное рассмотрение и распределение документов информационно-справочная работа исполнение документов и отправка контроль за исполнением
523.		ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Расставьте этапы обработки исходящих документов в правильном порядке. составление исполнителем проекта проверка правильности оформления проекта согласование проекта подписание руководителем (в необходимых случаях — утверждение) регистрация подшивка второго экземпляра (копии) в дело отправка адресату
524.		ПК-5: Способен проводить администриро	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота	В личных делах документы группируются в следующей последовательности: внутренняя опись документов, имеющихся в личном деле заявление о приеме на работу, направление или представление

		вание процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	документооборот а по основным направлениям работы с персоналом		по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	анкета (личный листок по учету кадров) автобиография документы об образовании выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении справки и другие документы, относящиеся к данному лицу дополнения к анкете (личному листку по учету кадров)
525.	3. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирую их и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится: накануне праздничного дня; в следующий рабочий день; по заявлению работника в любой другой день; за 5 дней до праздничного дня
526.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формировани	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника; по письменному требованию работника в указанный им день; в течение 3 дней после увольнения; в течение 10 дней после увольнения.

		я бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат				
527.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Каков минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда? 3 процента тарифной ставки 4 процента тарифной ставки 7 процентов тарифной ставки 10 процентов тарифной ставки
528.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается: по работе более высокой квалификации; по расценкам выполненной работы; с учетом тарификационных коэффициентов с учетом межразрядной разницы

529.	4. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Укажите обязанности работодателя в сфере оплаты труда: обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; формировать комиссии по фонду заработной платы
530.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Что включается в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников? величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства запрет дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.
531.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	бюджета фонда оплаты труда			командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок; в качестве штрафа за неисполнение своих трудовых обязанностей.
532.		ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Издание каких приказов по личному составу обязательно: при приобретении и повышении квалификации, присвоении разрядов, классности при назначении работников на должность, освобождении от должности и перемещениях по службе в случаях премирования работников и выплаты единовременных денежных вознаграждений при введении единых и типовых норм выработки (обслуживания), тарифно-квалификационных справочников, единых тарифных сеток, утверждении систем оплаты труда работников при вынесении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий при приобретении товаров для хозяйственных нужд организации
533.	5. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрепили положение о выплате заработной платы один раз в месяц. Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства?

		их и компенсационных выплат												
534.		ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Минимальный размер повышения оплаты труда во вредных или опасных условиях составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. На заводе «Электрик» этот размер составил 5% тарифной ставки и был зафиксирован в трудовом договоре работников, занятых на вредном производстве. 1. Кто и в каком порядке устанавливает конкретные размеры повышенной оплаты труда? В каких документах они фиксируются?								
535.	1. 3 мин А	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала; умеет: - фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите локальные нормативные акты ОАО «РЖД» с их основными функциями или характеристиками. <table><tr><td>Нормативные акты</td><td>Функции/характеристики</td></tr><tr><td>А) Коллективный договор ОАО «РЖД»</td><td>1) Определяет порядок введения новых сотрудников в должность, включает наставничество и оценку результатов адаптации.</td></tr><tr><td>Б) Кодекс корпоративной социальной ответственности ОАО «РЖД»</td><td>2) Регламентирует социальные гарантии для работников, пенсионеров и их семей.</td></tr><tr><td>В) Положение об адаптации персонала ОАО «РЖД»</td><td>3) Устанавливает этические принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая экологические обязательства.</td></tr></table>	Нормативные акты	Функции/характеристики	А) Коллективный договор ОАО «РЖД»	1) Определяет порядок введения новых сотрудников в должность, включает наставничество и оценку результатов адаптации.	Б) Кодекс корпоративной социальной ответственности ОАО «РЖД»	2) Регламентирует социальные гарантии для работников, пенсионеров и их семей.	В) Положение об адаптации персонала ОАО «РЖД»	3) Устанавливает этические принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая экологические обязательства.
Нормативные акты	Функции/характеристики													
А) Коллективный договор ОАО «РЖД»	1) Определяет порядок введения новых сотрудников в должность, включает наставничество и оценку результатов адаптации.													
Б) Кодекс корпоративной социальной ответственности ОАО «РЖД»	2) Регламентирует социальные гарантии для работников, пенсионеров и их семей.													
В) Положение об адаптации персонала ОАО «РЖД»	3) Устанавливает этические принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая экологические обязательства.													

						Г) Положение о стажировке работников 4) Закрепляет взаимные обязательства работодателя и профсоюзов в сфере труда и социальной защиты. 5) Определяет порядок прохождения практического обучения для вновь принятых или переведенных сотрудников. 6) Включает меры по повышению мотивации и производительности труда через льготы и компенсации.														
						1														
536.	2. 3 мин A	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала; умеет: - фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите категории персонала ОАО «РЖД» с соответствующими видами адаптации или стажировки. <table> <tr> <td>Категории персонала</td> <td>Виды адаптации/стажировки</td> </tr> <tr> <td>А) Вновь принятые работники без опыта</td> <td>1) Первичная стажировка под руководством наставника с обязательной аттестацией.</td> </tr> <tr> <td>Б) Сотрудники, переведенные на новую должность</td> <td>2) Углубленное обучение нормам охраны труда и технике безопасности.</td> </tr> <tr> <td>В) Работники опасных производственных объектов</td> <td>3) Программа адаптации, включающая знакомство с корпоративной культурой и mentorship.</td> </tr> <tr> <td>Г) Молодые специалисты (выпускники вузов)</td> <td>4) Краткосрочная стажировка для освоения новых функциональных обязанностей.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Совмещение теоретического обучения с практикой на рабочих местах.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Психологическая адаптация к коллективу через тренинги.</td> </tr> </table>	Категории персонала	Виды адаптации/стажировки	А) Вновь принятые работники без опыта	1) Первичная стажировка под руководством наставника с обязательной аттестацией.	Б) Сотрудники, переведенные на новую должность	2) Углубленное обучение нормам охраны труда и технике безопасности.	В) Работники опасных производственных объектов	3) Программа адаптации, включающая знакомство с корпоративной культурой и mentorship.	Г) Молодые специалисты (выпускники вузов)	4) Краткосрочная стажировка для освоения новых функциональных обязанностей.		5) Совмещение теоретического обучения с практикой на рабочих местах.		6) Психологическая адаптация к коллективу через тренинги.
Категории персонала	Виды адаптации/стажировки																			
А) Вновь принятые работники без опыта	1) Первичная стажировка под руководством наставника с обязательной аттестацией.																			
Б) Сотрудники, переведенные на новую должность	2) Углубленное обучение нормам охраны труда и технике безопасности.																			
В) Работники опасных производственных объектов	3) Программа адаптации, включающая знакомство с корпоративной культурой и mentorship.																			
Г) Молодые специалисты (выпускники вузов)	4) Краткосрочная стажировка для освоения новых функциональных обязанностей.																			
	5) Совмещение теоретического обучения с практикой на рабочих местах.																			
	6) Психологическая адаптация к коллективу через тренинги.																			
						1														
537.	3. 3 мин	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании	Обучающийся знает: - порядок и особенности внедрении и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)/ Соотнесите этапы разработки стратегии кадровой политики в ОАО «РЖД» и их содержанием.														

	А	й кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики	«Российские железные дороги»	реализации кадровой и социальной политики; умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	Этапы	Содержание этапов
						А) Анализ текущей ситуации и определение стратегических целей в области управления персоналом ОАО РЖД	1) Определение конкретных проектов, программ и мероприятий, направленных на повышение квалификации персонала, развитие корпоративной культуры, улучшение условий труда и социальную поддержку работников ОАО РЖД.
						Б) Разработка комплекса мероприятий кадровой и социальной политики ОАО РЖД	2) Сбор и анализ статистических данных о численности, структуре, квалификации персонала, уровне текучести кадров, а также изучение лучших практик в области управления персоналом на железнодорожном транспорте и формулирование ключевых направлений развития кадровой политики ОАО РЖД.
						В) Внедрение и реализация стратегии кадровой и социальной политики в структурных подразделениях ОАО РЖД	3) Непосредственное осуществление запланированных мероприятий в различных филиалах и дочерних обществах ОАО РЖД, обеспечение ресурсной поддержки и контроля за их выполнением.
						Г) Оценка эффективности реализованных мероприятий и корректировка кадровой стратегии ОАО РЖД	4) Проведение мониторинга ключевых показателей эффективности кадровой политики, анализ достигнутых результатов, выявление проблемных зон и разработка предложений по внесению изменений в стратегию.
							5) Проведение анализа влияния внешних факторов (например, демографических тенденций, рынка труда, изменений в законодательстве) на кадровую политику ОАО «РЖД».

							6) Разработка системы КРІ для оценки эффективности кадровых программ (например, показатели удовлетворенности персонала, уровень удержания ключевых сотрудников).	
						1		
538.	4. 3 мин А	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - уровни и типы кадровой и социальной политики умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)		
						Установите соответствие между уровнем кадровой и социальной политики ОАО РЖД и примером мероприятий, которые могут быть разработаны в рамках данного уровня:		
						Уровни	Примеры мероприятий	
						А) Корпоративный уровень	1) Разработка и внедрение единой системы премирования для всех работников ОАО РЖД, направленной на повышение мотивации и эффективности труда.	
						Б) Уровень структурного подразделения (филиала)	2) Организация программы стажировок для молодых специалистов в конкретном локомотивном депо с целью адаптации и передачи опыта.	
						В) Уровень отдельного работника	Составление индивидуального плана развития для машиниста электровоза, включающего обучение на новых типах подвижного состава и участие в программах наставничества.	
							4) Внедрение единых стандартов охраны труда и техники безопасности на всех предприятиях ОАО РЖД.	
							5) Предоставление работнику возможности гибкого графика работы по согласованию с непосредственным руководителем.	
	6) Разработка общекорпоративной программы							

						добровольного медицинского страхования для всех сотрудников ОАО РЖД и членов их семей.
						1
539.	5. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов организации стажировки нового работника в ОАО «РЖД»: А) Ознакомление с локальными нормативными актами по охране труда Б) Заключение договора о стажировке между работником и наставником В) Разработка индивидуального плана стажировки Г) Практическое обучение на рабочем месте под руководством наставника Д) Проведение итоговой аттестации комиссией Е) Оформление приказа о допуске к самостоятельной работе
540.	6. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность действий при документационном сопровождении адаптации молодого специалиста в ОАО «РЖД»: 1) Оформление приказа о назначении наставника 2) Внесение записи в журнал учета прохождения адаптации 3) Подписание программы адаптации работником и наставником 4) Составление индивидуального плана адаптации 5) Проведение промежуточной оценки результатов адаптации 6) Оформление итогового отчета о завершении адаптации
541.	7. 3 мин Б	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики; умеет:	Представьте, что вы участвуете в разработке современной стратегии управления персоналом и социальной сферы для крупной компании, такой как ОАО РЖД. Ниже перечислены шаги, которые необходимо выполнить. Расположите эти шаги в правильном порядке, чтобы получился логичный процесс разработки такой стратегии. Разработка системы информирования сотрудников о новой стратегии и плана действий для плавного перехода к ее реализации. Определение того, как вы будете измерять успех стратегии (какие показатели будете отслеживать) и как будете оценивать ее

					- обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	эффективность в будущем, учитывая особенности работы в железнодорожной отрасли. Изучение текущей ситуации в ОАО РЖД, а также последних тенденций и передового опыта в управлении персоналом и социальной политике как в России, так и за рубежом, особенно в сфере железнодорожного транспорта. Определение основных целей и задач кадровой и социальной политики ОАО РЖД, того, каких результатов вы хотите достичь для повышения эффективности компании и улучшения жизни сотрудников. Составление подробного плана действий по реализации стратегии, включая конкретные проекты и программы (например, по обучению персонала, улучшению условий труда, поддержке работников), определение ответственных лиц и сроков. Привлечение к обсуждению и разработке стратегии всех, кого она касается: руководителей разных уровней, представителей профсоюзов и самих сотрудников ОАО РЖД. <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						
542.	8. 3 мин Б	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - уровни и типы кадровой и социальной политики умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации	Представьте, что руководство ОАО РЖД решило разработать и внедрить новую программу поддержки молодых специалистов. Учитывая, что существуют разные уровни и типы кадровой и социальной политики, расположите следующие этапы в логической последовательности: Разработка конкретных мер поддержки для молодых специалистов в отдельном филиале ОАО РЖД (например, программа наставничества в службе движения). Анализ общей ситуации с привлечением и закреплением молодых кадров в ОАО РЖД на уровне всей компании и определение необходимости разработки единой программы поддержки. Утверждение общих принципов и целей программы поддержки молодых специалистов на уровне корпоративной кадровой политики ОАО РЖД. Информирование каждого молодого специалиста ОАО РЖД о возможностях и условиях участия в новой программе поддержки (реализация одного из типов коммуникационной политики). Оценка эффективности внедренной программы поддержки молодых специалистов на уровне ОАО РЖД и принятие решения о ее масштабировании или корректировке. <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						

					кадровой и социальной политики	
543.	9. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах; умеет: - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой документ является основным при разработке индивидуального плана стажировки нового работника в ОАО "РЖД"? А) Трудовой кодекс РФ Б) Положение о стажировке персонала ОАО "РЖД" В) Коллективный договор ОАО "РЖД" Г) Кодекс корпоративной социальной ответственности Д) Устав ОАО "РЖД"
544.	10. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах; умеет: - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой показатель является ключевым при оценке результатов адаптации нового сотрудника в ОАО "РЖД"? 1) Количество проведенных обучающих тренингов 2) Уровень заработной платы сотрудника 3) Срок прохождения адаптационного периода 4) Выполнение поставленных задач в установленные сроки 5) Количество жалоб от коллег
545.	11. 3 мин	Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика	Обучающийся знает: - порядок и особенности	Выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой из перечисленных действий является наиболее важным на этапе непосредственного внедрения и реализации новой

	В	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики	компания «Российские железные дороги»	внедрении и реализации кадровой и социальной политики; умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	корпоративной программы социальной поддержки сотрудников в ОАО РЖД? 1) Опубликование пресс-релиза на официальном сайте ОАО РЖД о запуске программы. 2) Проведение серии совещаний с руководителями высшего звена для разъяснения целей и задач программы. 3) Разработка и распространение подробных методических рекомендаций и инструкций для сотрудников кадровых служб и руководителей подразделений, ответственных за реализацию программы на местах. 4) Включение информации о новой программе в ежегодный отчет ОАО РЖД о социальной ответственности. 5) Организация торжественной церемонии запуска программы с участием высшего руководства и представителей трудовых коллективов. 6) Проведение обучающих семинаров для всех сотрудников ОАО РЖД о целях, условиях и порядке участия в программе.
546.	12. 3 мин В	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - уровни и типы кадровой и социальной политики умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке	Выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Решение о разработке и внедрении единого стандарта проведения обязательных периодических медицинских осмотров для всех работников ОАО РЖД, чья деятельность связана с движением поездов, принимается на уровне: 1) Отдельного рабочего места. 2) Производственной бригады. 3) Конкретного структурного подразделения (например, дирекции тяги). 4) Корпоративном уровне управления ОАО РЖД. 5) Региональной дирекции железнодорожных вокзалов. 6) Первичной профсоюзной организации данного структурного подразделения.

					предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	
547.	13. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие документы необходимо оформить при организации стажировки нового работника в ОАО "РЖД"? Выберите все верные варианты. А) Приказ о назначении наставника Б) Трудовой договор В) Индивидуальный план стажировки Г) Журнал инструктажей по охране труда Д) Отчет о финансовых результатах подразделения
548.	14. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах; умеет: - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие показатели используются для оценки эффективности адаптации нового сотрудника в ОАО "РЖД"? (Выберите 3 верных варианта) 1) Срок выхода на полную производительность труда 2) Количество рабочих мест в подразделении 3) Уровень удовлетворенности наставника 4) Средний возраст сотрудников подразделения 5) Количество допущенных ошибок в работе
549.	15.	Способен участвовать в	ПК-6.1:	Б1.В.03 Кадровая и	Обучающийся знает:	Выберите несколько вариантов ответа и дайте развернутое обоснование.

	5 мин Г	разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	социальная политика компании «Российские железные дороги»	- порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики; умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	Какие из перечисленных утверждений верно отражают порядок и особенности внедрения новой корпоративной программы повышения квалификации ключевых специалистов в ОАО РЖД? 1) Предварительное проведение оценки потребностей в обучении среди целевой группы специалистов в различных структурных подразделениях ОАО РЖД. 2) Немедленное внедрение программы во всех филиалах и дочерних обществах ОАО РЖД без учета их специфики и готовности. 3) Обеспечение централизованного контроля за процессом обучения и оценка его эффективности на корпоративном уровне. 4) Предоставление возможности руководителям структурных подразделений самостоятельно определять содержание и формат обучения для своих сотрудников в рамках общей программы. 5) Разработка и утверждение единых методических материалов, учебных планов и критериев оценки результатов обучения для всех участников программы. 6) Игнорирование обратной связи от участников программы и руководителей подразделений в процессе ее реализации.
550.	16. 5 мин Г	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - уровни и типы кадровой и социальной политики умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики;	Выберите несколько вариантов ответа и дайте развернутое обоснование. Какие из перечисленных примеров иллюстрируют различные уровни и типы кадровой и социальной политики, реализуемые в ОАО РЖД? 1) Начальник железнодорожной станции лично поздравляет сотрудника с успешным завершением сложного проекта. 2) Совет директоров ОАО РЖД утверждает годовой отчет о финансовых результатах деятельности компании. 3) В одном из вагонных депо проводится плановый инструктаж по технике безопасности перед началом рабочей смены. 4) Издание приказа генерального директора ОАО РЖД о проведении ежегодного конкурса "Лучший по профессии" среди работников основных специальностей.

					- принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	5) Согласование с руководителем индивидуального плана профессионального развития работника административного аппарата ОАО РЖД, включающего прохождение специализированных курсов повышения квалификации. 6) Работники одного из филиалов ОАО РЖД самостоятельно организуют спортивное соревнование между сменами.
551.	17. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок.	ТЕКСТ: исходные данные для решения задачи, мини-ситуация и т.п. Обязательно необходимо сделать вывод, обосновать свою позицию Рассчитайте экономический эффект (годовая экономия) от внедрения программы адаптации, если: До внедрения программы 40% новых сотрудников увольнялись в первые 3 месяца; После внедрения – только 15%; Средние затраты на поиск и обучение одного сотрудника – 50 000 руб.; Ежегодно в подразделение принимается 100 человек. Ответ запишите в тысячах (например, 3450000).
552.	18. 10 мин Д	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики; - уровни и типы кадровой и	Неработающий пенсионер ОАО "РЖД" Сидоров, имеющий общий стаж работы в Компании 25 лет и вышедший на пенсию в 2024 году, планирует воспользоваться правом бесплатного проезда по личным надобностям в купейном вагоне поезда дальнего следования. Опишите, на основании пункта 8.2. раздела 8 коллективного договора ОАО РЖД за 2023-2025 г., какие условия должен соблюсти Сидоров для реализации своего права, какие документы ему могут потребоваться, и какие ограничения могут быть применены к данной льготе.

					социальной политики умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики											
553.	1. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие между видами карьерного роста и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды карьерного роста и их описание. <table><tr><td>Виды карьерного роста</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Вертикальный рост</td><td>1) Переход на более высокую должность</td></tr><tr><td>Б) Горизонтальный рост</td><td>2) Расширение профессиональных навыков без смены должности</td></tr><tr><td>В) Диагональный рост</td><td>3) Переход в другую область с повышением уровня ответственности</td></tr><tr><td>Г) Центростремительный рост</td><td>4) Увеличение влияния в организации без формального повышения</td></tr></table>	Виды карьерного роста	Описание	А) Вертикальный рост	1) Переход на более высокую должность	Б) Горизонтальный рост	2) Расширение профессиональных навыков без смены должности	В) Диагональный рост	3) Переход в другую область с повышением уровня ответственности	Г) Центростремительный рост	4) Увеличение влияния в организации без формального повышения
Виды карьерного роста	Описание															
А) Вертикальный рост	1) Переход на более высокую должность															
Б) Горизонтальный рост	2) Расширение профессиональных навыков без смены должности															
В) Диагональный рост	3) Переход в другую область с повышением уровня ответственности															
Г) Центростремительный рост	4) Увеличение влияния в организации без формального повышения															

						<table><tr><td></td><td>5) Смена профессии или специализации</td></tr><tr><td></td><td>6) Переход на руководящую должность в другом отделе</td></tr></table>		5) Смена профессии или специализации		6) Переход на руководящую должность в другом отделе										
	5) Смена профессии или специализации																			
	6) Переход на руководящую должность в другом отделе																			
554.	2. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие между инструментами управления карьерой и их назначением. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите инструменты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и их назначение. <table><tr><td>Инструменты</td><td>Назначение</td></tr><tr><td>А) Индивидуальный план развития</td><td>1) План развития навыков и компетенций сотрудника</td></tr><tr><td>Б) Карьерная карта</td><td>2) Визуализация возможных карьерных путей в организации</td></tr><tr><td>В) Оценка потенциала</td><td>3) Оценка готовности сотрудника к карьерному росту</td></tr><tr><td>Г) Программа наставничества</td><td>4) Помощь опытному сотруднику в профессиональном развитии</td></tr><tr><td></td><td>5) Проведение тренингов</td></tr><tr><td></td><td>6) Оценка уровня мотивации</td></tr></table>	Инструменты	Назначение	А) Индивидуальный план развития	1) План развития навыков и компетенций сотрудника	Б) Карьерная карта	2) Визуализация возможных карьерных путей в организации	В) Оценка потенциала	3) Оценка готовности сотрудника к карьерному росту	Г) Программа наставничества	4) Помощь опытному сотруднику в профессиональном развитии		5) Проведение тренингов		6) Оценка уровня мотивации
Инструменты	Назначение																			
А) Индивидуальный план развития	1) План развития навыков и компетенций сотрудника																			
Б) Карьерная карта	2) Визуализация возможных карьерных путей в организации																			
В) Оценка потенциала	3) Оценка готовности сотрудника к карьерному росту																			
Г) Программа наставничества	4) Помощь опытному сотруднику в профессиональном развитии																			
	5) Проведение тренингов																			
	6) Оценка уровня мотивации																			
555.	3. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-	Прочитайте текст и установите соответствие между методами управления карьерой и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы управления карьерой и их описание. <table><tr><td>Методы управления карьерой</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Ротация</td><td>1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта</td></tr><tr><td>Б) Наставничество</td><td>2) Помощь опытному сотруднику в профессиональном развитии</td></tr><tr><td>В) Индивидуальный план развития (ИПР)</td><td>3) План развития навыков и компетенций сотрудника</td></tr><tr><td>Г) Ассессмент-центр</td><td>4) Комплексная оценка сотрудников с использованием деловых игр</td></tr><tr><td></td><td>5) Внутренний документ, в котором записан алгоритм карьерного роста конкретного</td></tr></table>	Методы управления карьерой	Описание	А) Ротация	1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта	Б) Наставничество	2) Помощь опытному сотруднику в профессиональном развитии	В) Индивидуальный план развития (ИПР)	3) План развития навыков и компетенций сотрудника	Г) Ассессмент-центр	4) Комплексная оценка сотрудников с использованием деловых игр		5) Внутренний документ, в котором записан алгоритм карьерного роста конкретного		
Методы управления карьерой	Описание																			
А) Ротация	1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта																			
Б) Наставничество	2) Помощь опытному сотруднику в профессиональном развитии																			
В) Индивидуальный план развития (ИПР)	3) План развития навыков и компетенций сотрудника																			
Г) Ассессмент-центр	4) Комплексная оценка сотрудников с использованием деловых игр																			
	5) Внутренний документ, в котором записан алгоритм карьерного роста конкретного																			

					профессиональног о продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	<table><tr><td></td><td>специалиста в конкретной компании</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс, при котором более опытный и знающий человек предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека</td></tr></table>		специалиста в конкретной компании		6) Процесс, при котором более опытный и знающий человек предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека										
	специалиста в конкретной компании																			
	6) Процесс, при котором более опытный и знающий человек предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека																			
556.	4. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно- профессионал ьным продвижением персонала, организовыва ть работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно- профессиональн ого продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно- профессиональног о продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно- профессиональног о продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами работы с кадровым резервом и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы работы с кадровым резервом и их содержание. <table><tr><td>Этапы работы с кадровым резервом</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Формирование кадрового резерва</td><td>1) Отбор сотрудников с высоким потенциалом</td></tr><tr><td>Б) Обучение и развитие</td><td>2) Проведение тренингов и программ развития</td></tr><tr><td>В) Оценка готовности</td><td>3) Оценка навыков и компетенций кандидатов</td></tr><tr><td>Г) Назначение на должность</td><td>4) Переход на руководящую должность</td></tr><tr><td></td><td>5) Проведение собеседований</td></tr><tr><td></td><td>6) Оценка уровня мотивации</td></tr></table>	Этапы работы с кадровым резервом	Содержание	А) Формирование кадрового резерва	1) Отбор сотрудников с высоким потенциалом	Б) Обучение и развитие	2) Проведение тренингов и программ развития	В) Оценка готовности	3) Оценка навыков и компетенций кандидатов	Г) Назначение на должность	4) Переход на руководящую должность		5) Проведение собеседований		6) Оценка уровня мотивации
Этапы работы с кадровым резервом	Содержание																			
А) Формирование кадрового резерва	1) Отбор сотрудников с высоким потенциалом																			
Б) Обучение и развитие	2) Проведение тренингов и программ развития																			
В) Оценка готовности	3) Оценка навыков и компетенций кандидатов																			
Г) Назначение на должность	4) Переход на руководящую должность																			
	5) Проведение собеседований																			
	6) Оценка уровня мотивации																			
557.	5. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление	ПК-3.1: Определяет различные варианты	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и	Знать: - варианты управления карьерой и	Укажите верную последовательность этапов разработки индивидуального плана развития при управлении карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала: 1) Анализ текущих навыков														

	Б	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	подготовкой кадрового резерва	служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	2) Постановка целей развития 3) Разработка плана действий 4) Реализация плана 5) Оценка результатов 6) Корректировка плана
558.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Укажите верную последовательность этапов карьерного планирования: 1) Самооценка 2) Постановка целей 3) Разработка плана 4) Реализация плана 5) Оценка результатов 6) Корректировка плана
559.	7. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с	Укажите верную последовательность этапов управления карьерой: 1) Оценка потенциала сотрудников 2) Разработка карьерных планов 3) Реализация планов 4) Оценка результатов 5) Корректировка планов 6) Проведение тренингов

		кадровым резервом	кадровым резервом		кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	
560.	8. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы	Укажите верную последовательность этапов формирования кадрового резерва: 1) Отбор кандидатов 2) Оценка потенциала 3) Разработка программ развития 4) Назначение на должность 5) Оценка результатов 6) Корректировка плана

					организации работы с кадровым резервом	
561.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила внедрить программу наставничества для развития карьеры сотрудников. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Повышение уровня профессиональных навыков сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала
562.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для управления карьерой сотрудников было решено использовать ротацию. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Расширение профессионального опыта сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала
563.	11. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.2: Применяет на практике методы	Б1.В.04 Управление деловой	Знать: - методы управления	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	карьерой и подготовкой кадрового резерва	карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	Компания планирует внедрить систему наставничества для развития карьеры сотрудников. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Повышение уровня профессиональных навыков сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала
564.	12. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила внедрить программу работы с кадровым резервом для подготовки сотрудников к руководящим должностям. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Повышение уровня квалификации и готовности сотрудников к карьерному росту 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала

					управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	
565.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему управления карьерой сотрудников. Какие методы будут наиболее эффективны для развития карьерного роста? 1) Ротация 2) Наставничество 3) Увеличение рабочего дня 4) Сокращение социальных льгот 5) Индивидуальные планы развития (ИПР) 6) Увеличение нагрузки на сотрудников
566.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для повышения уровня мотивации сотрудников и их вовлеченности в карьерное развитие компания решила использовать несколько методов. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Индивидуальные планы развития (ИПР) 2) Проведение тренингов 3) Увеличение рабочего дня 4) Сокращение социальных льгот 5) Программы наставничества 6) Увеличение нагрузки на сотрудников

		кадровым резервом			служебно-профессионального продвижения персонала;	
567.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему работы с кадровым резервом. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Ассесмент-центр 2) 360-градусная оценка 3) Увеличение рабочего дня 4) Сокращение социальных льгот 5) Программы обучения и развития 6) Увеличение нагрузки на сотрудников
568.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала,	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила внедрить систему управления карьерой, основанную на принципах геймификации. Какие элементы геймификации будут наиболее эффективны для повышения мотивации сотрудников? 1) Введение системы баллов и рейтингов 2) Проведение регулярных тренингов

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом	методы организации работы с кадровым резервом		- методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	3) Создание виртуальных "достижений" и "наград" 4) Увеличение рабочего дня 5) Введение системы штрафов за ошибки 6) Проведение корпоративных игр и квестов
569.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Компания "ТехноПрофи", занимающаяся разработкой программного обеспечения, столкнулась с проблемой низкой мотивации сотрудников отдела разработки. Руководство решило внедрить систему управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала для повышения вовлеченности и удержания талантливых специалистов. Были предложены следующие варианты: Внедрение индивидуальных планов развития (ИПР) для каждого сотрудника. Проведение регулярных тренингов по новым технологиям. Увеличение рабочего дня на 2 часа. Введение системы наставничества для молодых специалистов. Сокращение социальных льгот для экономии бюджета. Задание: 1) Выберите два наиболее эффективных варианта для решения проблемы. 2) Обоснуйте свой выбор.
570.	18. 10 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и	Знать: - методы управления карьерой и	Компания "Ромашка", занимающаяся производством и продажей экологически чистых продуктов, внедрила программу работы с кадровым резервом для подготовки сотрудников к руководящим должностям. За год в программу было включено 15 сотрудников. По

	Д	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	подготовкой кадрового резерва	служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	итогам года 10 из них были назначены на руководящие должности, а 5 остались в резерве. Затраты на программу (обучение, тренинги, ассессмент-центр) составили 500 000 рублей. Задание: 1) Рассчитайте показатель эффективности работы кадрового резерва (процент сотрудников, назначенных на руководящие должности). 2) Рассчитайте ROI (возврат на инвестиции) программы, если доход от работы назначенных руководителей составил 1 200 000 рублей. 3) Предложите меры для повышения эффективности работы с кадровым резервом.								
571.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между видами стимулирующих выплат и их описаниями. <table><tr><td>Виды стимулирующих выплат</td><td>Описания</td></tr><tr><td>Премия за выполнение плана.</td><td>1) Выплата за достижение установленных показателей.</td></tr><tr><td>Б. Бонус за перевыполнение KPI.</td><td>2) Дополнительная выплата за превышение целевых показателей.</td></tr><tr><td>Надбавка за стаж работы.</td><td>3) Регулярная выплата за продолжительность работы в компании.</td></tr></table>	Виды стимулирующих выплат	Описания	Премия за выполнение плана.	1) Выплата за достижение установленных показателей.	Б. Бонус за перевыполнение KPI.	2) Дополнительная выплата за превышение целевых показателей.	Надбавка за стаж работы.	3) Регулярная выплата за продолжительность работы в компании.
Виды стимулирующих выплат	Описания													
Премия за выполнение плана.	1) Выплата за достижение установленных показателей.													
Б. Бонус за перевыполнение KPI.	2) Дополнительная выплата за превышение целевых показателей.													
Надбавка за стаж работы.	3) Регулярная выплата за продолжительность работы в компании.													

					компенсационных выплат	<table><tr><td>Г. Вознаграждение за участие в проекте.</td><td>4) Разовая выплата за участие в специальных проектах.</td></tr><tr><td></td><td>5) Например, работнику может быть назначена надбавка, которая увеличивается каждые пять лет, начиная с третьего года работы.</td></tr><tr><td></td><td>6) Вознаграждение может включать премии, подарочные сертификаты или дополнительные дни отдыха, выделяемые по итогам успешного завершения проекта.</td></tr></table>	Г. Вознаграждение за участие в проекте.	4) Разовая выплата за участие в специальных проектах.		5) Например, работнику может быть назначена надбавка, которая увеличивается каждые пять лет, начиная с третьего года работы.		6) Вознаграждение может включать премии, подарочные сертификаты или дополнительные дни отдыха, выделяемые по итогам успешного завершения проекта.								
Г. Вознаграждение за участие в проекте.	4) Разовая выплата за участие в специальных проектах.																			
	5) Например, работнику может быть назначена надбавка, которая увеличивается каждые пять лет, начиная с третьего года работы.																			
	6) Вознаграждение может включать премии, подарочные сертификаты или дополнительные дни отдыха, выделяемые по итогам успешного завершения проекта.																			
						1														
572.	2. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности и	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между описаниями методов нормирования труда и их названиями. <table><tr><td>Методы нормирования</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А. Хронометраж.</td><td>Измерение времени выполнения отдельных операций.</td></tr><tr><td>Б. Фотография рабочего дня.</td><td>Фиксация всех действий сотрудника в течение рабочего дня.</td></tr><tr><td>В. Метод моментных наблюдений.</td><td>Изучение рабочего процесса через случайные наблюдения.</td></tr><tr><td>Г. Микроэлементное нормирование.</td><td>Разделение работы на микроэлементы и расчет времени для каждого.</td></tr><tr><td></td><td>Позволяет точно определить время на выполнение операций и выявить «узкие места» в процессе.</td></tr><tr><td></td><td>Помогает разобраться в том, сколько времени тратится на разные задачи и где есть возможность для улучшений.</td></tr></table>	Методы нормирования	Описание	А. Хронометраж.	Измерение времени выполнения отдельных операций.	Б. Фотография рабочего дня.	Фиксация всех действий сотрудника в течение рабочего дня.	В. Метод моментных наблюдений.	Изучение рабочего процесса через случайные наблюдения.	Г. Микроэлементное нормирование.	Разделение работы на микроэлементы и расчет времени для каждого.		Позволяет точно определить время на выполнение операций и выявить «узкие места» в процессе.		Помогает разобраться в том, сколько времени тратится на разные задачи и где есть возможность для улучшений.
Методы нормирования	Описание																			
А. Хронометраж.	Измерение времени выполнения отдельных операций.																			
Б. Фотография рабочего дня.	Фиксация всех действий сотрудника в течение рабочего дня.																			
В. Метод моментных наблюдений.	Изучение рабочего процесса через случайные наблюдения.																			
Г. Микроэлементное нормирование.	Разделение работы на микроэлементы и расчет времени для каждого.																			
	Позволяет точно определить время на выполнение операций и выявить «узкие места» в процессе.																			
	Помогает разобраться в том, сколько времени тратится на разные задачи и где есть возможность для улучшений.																			
						1														

573.	3. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности и	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между принципами нормирования труда и их описаниями. <table> <tr> <th>Принципы нормирования труда</th> <th>Описание</th> </tr> <tr> <td>А. Научная обоснованность.</td> <td>Нормы должны быть основаны на объективных данных и исследованиях.</td> </tr> <tr> <td>Б. Экономическая эффективность.</td> <td>Нормы должны способствовать снижению затрат и повышению производительности</td> </tr> <tr> <td>В. Учет специфики работы.</td> <td>Нормы должны учитывать особенности конкретной работы.</td> </tr> <tr> <td>Г. Гибкость и адаптивность.</td> <td>Нормы должны быть гибкими и адаптироваться к изменениям.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Нормы для работников на тяжелом физическом труде будут отличаться от норм для офисных сотрудников с учетом характера выполняемых задач и техники.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>В условиях высокой конкуренции или изменений в спросе на продукцию, нормы труда могут быть пересмотрены, чтобы учитывать новые процессы или методы работы.</td> </tr> </table>	Принципы нормирования труда	Описание	А. Научная обоснованность.	Нормы должны быть основаны на объективных данных и исследованиях.	Б. Экономическая эффективность.	Нормы должны способствовать снижению затрат и повышению производительности	В. Учет специфики работы.	Нормы должны учитывать особенности конкретной работы.	Г. Гибкость и адаптивность.	Нормы должны быть гибкими и адаптироваться к изменениям.		Нормы для работников на тяжелом физическом труде будут отличаться от норм для офисных сотрудников с учетом характера выполняемых задач и техники.		В условиях высокой конкуренции или изменений в спросе на продукцию, нормы труда могут быть пересмотрены, чтобы учитывать новые процессы или методы работы.
Принципы нормирования труда	Описание																			
А. Научная обоснованность.	Нормы должны быть основаны на объективных данных и исследованиях.																			
Б. Экономическая эффективность.	Нормы должны способствовать снижению затрат и повышению производительности																			
В. Учет специфики работы.	Нормы должны учитывать особенности конкретной работы.																			
Г. Гибкость и адаптивность.	Нормы должны быть гибкими и адаптироваться к изменениям.																			
	Нормы для работников на тяжелом физическом труде будут отличаться от норм для офисных сотрудников с учетом характера выполняемых задач и техники.																			
	В условиях высокой конкуренции или изменений в спросе на продукцию, нормы труда могут быть пересмотрены, чтобы учитывать новые процессы или методы работы.																			
574.	4. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности и	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между видами компенсационных выплат и их описаниями.														

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	стимулирующих и компенсационных выплат		Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	<table><tr><td>Виды компенсационных выплат</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А. Компенсация за работу в выходные и праздники.</td><td>1) Выплата за работу за пределами установленного рабочего времени.</td></tr><tr><td>Б. Доплата за вредные условия труда.</td><td>2) Доплата за работу в нерабочие дни.</td></tr><tr><td>В. Компенсация за командировочные расходы.</td><td>3) Доплата за работу в опасных или вредных условиях.</td></tr><tr><td>Г. Оплата простоя по вине работодателя.</td><td>4) Возмещение расходов на транспорт, проживание и питание в командировке.</td></tr><tr><td></td><td>5) В зависимости от законодательства и внутренней политики компании, за работу в праздник работник может получить оплату в полтора или два раза больше обычной ставки.</td></tr><tr><td></td><td>6) Например, работник на предприятии с повышенным уровнем шумов может получать доплату, составляющую определенный процент от его оклада.</td></tr></table>	Виды компенсационных выплат	Описание	А. Компенсация за работу в выходные и праздники.	1) Выплата за работу за пределами установленного рабочего времени.	Б. Доплата за вредные условия труда.	2) Доплата за работу в нерабочие дни.	В. Компенсация за командировочные расходы.	3) Доплата за работу в опасных или вредных условиях.	Г. Оплата простоя по вине работодателя.	4) Возмещение расходов на транспорт, проживание и питание в командировке.		5) В зависимости от законодательства и внутренней политики компании, за работу в праздник работник может получить оплату в полтора или два раза больше обычной ставки.		6) Например, работник на предприятии с повышенным уровнем шумов может получать доплату, составляющую определенный процент от его оклада.
Виды компенсационных выплат	Описание																			
А. Компенсация за работу в выходные и праздники.	1) Выплата за работу за пределами установленного рабочего времени.																			
Б. Доплата за вредные условия труда.	2) Доплата за работу в нерабочие дни.																			
В. Компенсация за командировочные расходы.	3) Доплата за работу в опасных или вредных условиях.																			
Г. Оплата простоя по вине работодателя.	4) Возмещение расходов на транспорт, проживание и питание в командировке.																			
	5) В зависимости от законодательства и внутренней политики компании, за работу в праздник работник может получить оплату в полтора или два раза больше обычной ставки.																			
	6) Например, работник на предприятии с повышенным уровнем шумов может получать доплату, составляющую определенный процент от его оклада.																			
575.	5. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующ	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельность и	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы	1 Укажите верную последовательность этапов нормирования труда. Анализ рабочего процесса. Разработка норм времени и выработки. Согласование норм с сотрудниками. Утверждение норм руководством. Внедрение норм в рабочий процесс. Оценка эффективности норм.														

		их и компенсационных выплат			применения стимулирующих и компенсационных выплат	
576.	6. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Укажите верную последовательность этапов внедрения системы стимулирующих выплат. Анализ потребностей сотрудников. Разработка системы стимулирования. Согласование системы с руководством. Обучение сотрудников и руководителей. Внедрение системы. Оценка эффективности системы.
577.	7. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Укажите верную последовательность этапов расчета компенсационных выплат. Определение оснований для выплаты. Расчет суммы выплаты. Согласование выплаты с сотрудником. Утверждение выплаты руководством. Начисление выплаты. Оценка эффективности выплаты.

578.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Укажите верную последовательность этапов разработки системы компенсационных выплат. Анализ законодательных требований. Изучение условий труда в компании. Разработка положений о компенсациях. Согласование положений с сотрудниками. Утверждение положений руководством. Внедрение системы компенсаций.
579.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему нормирования труда, основанную на хронометраже. Через полгода производительность сотрудников выросла на 15%, а количество ошибок снизилось на 10%. Какой из следующих выводов наиболее верен? Система нормирования неэффективна. Система нормирования привела к положительным результатам. Система нормирования увеличила нагрузку на сотрудников. Система нормирования не повлияла на качество работы. Система нормирования снизила уровень удовлетворенности сотрудников. Система нормирования привела к ухудшению условий труда.
580.	10. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в	ПК-4.2: Применяет принципы и	Б1.В.05 Мотивация и стимулирова	Знать: - принципы и методы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	ние трудовой деятельности	нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	После внедрения системы стимулирующих выплат уровень удовлетворенности сотрудников вырос на 20%, а текучесть кадров снизилась на 10%. Какой из следующих выводов наиболее верен? Система стимулирования неэффективна. Система стимулирования улучшила социальные последствия. Система стимулирования увеличила нагрузку на сотрудников. Система стимулирования не повлияла на текучесть кадров. Система стимулирования снизила уровень вовлеченности сотрудников. Система стимулирования привела к ухудшению корпоративной культуры.
581.	11. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой из перечисленных механизмов является наиболее эффективным для повышения мотивации сотрудников при использовании стимулирующих выплат? Варианты ответов: Единовременная выплата фиксированного размера всем сотрудникам в конце года Система премирования, привязанная к достижению конкретных KPI Выплата 13-й зарплаты независимо от результатов работы Увеличение базового оклада без учета индивидуальных показателей Разовые подарки к праздникам вместо денежных бонусов
582.	12. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Методы нормирования труда позволяют установить оптимальные нормы для работы, что способствует повышению продуктивности и снижению затрат на рабочую силу. Одним из ключевых аспектов нормирования является определение справедливых условий для выплат, таких как стимулирующие и компенсационные выплаты.

		персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат		компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Какое из следующих утверждений верно? Нормирование труда не влияет на уровень компенсационных выплат. Методы нормирования труда помогают обеспечить справедливые условия для выплат. Компенсационные выплаты не зависят от норм труда.
583.	13. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему компенсационных выплат за сверхурочную работу и работу в выходные дни. Через год уровень удовлетворенности сотрудников вырос на 15%, а количество жалоб на переработки снизилось на 20%. Какие два вывода наиболее верны? Система компенсаций улучшила социальные последствия. Система компенсаций не повлияла на организационные последствия. Система компенсаций привела к снижению производительности. Система компенсаций повысила уровень вовлеченности сотрудников. Система компенсаций ухудшила условия труда. Система компенсаций снизила количество жалоб.
584.	14. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. После внедрения системы нормирования труда на основе микроэлементного анализа производительность выросла на 10%, но уровень стресса в коллективе увеличился на 5%. Какие три вывода наиболее верны? Система нормирования улучшила организационные последствия. Система нормирования ухудшила социальные последствия. Система нормирования не повлияла на уровень стресса.

		я бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	компенсационных выплат		- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Система нормирования повысила уровень удовлетворенности сотрудников. Система нормирования привела к увеличению нагрузки на сотрудников. Система нормирования улучшила корпоративную культуру.
585.	15. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Каковы основные методы нормирования труда, которые могут быть использованы для оценки и оптимизации рабочего времени сотрудников? Варианты ответов: Метод хронометража Метод экспертных оценок Метод анкетирования Метод планирования ресурсов предприятия (ERP) Метод нормирования по времени
586.	16. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат могут быть использованы для повышения мотивации сотрудников и улучшения их удовлетворенности работой? Бонусы за выполнение квартальных планов Выплата пособий по временной нетрудоспособности Оплата обучения и повышения квалификации Индивидуальные премии за инициативность и креативность Выплата отпускных по окончании рабочего года

		их и компенсационных выплат			применения стимулирующих и компенсационных выплат	
587.	17. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Ситуация: Компания внедрила систему стимулирующих выплат, включающую премии за выполнение плана. Через полгода производительность выросла на 12%, а текучесть кадров снизилась на 8%. Рассчитайте, на сколько процентов улучшилась эффективность системы стимулирования, если до внедрения производительность составляла 75%, а текучесть — 20%.
588.	18. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Ситуация. На производственном предприятии "ТехМаш" наблюдается снижение производительности труда. Руководство решает внедрить методы нормирования труда и пересмотреть систему выплат. 1. Условия: - Рабочие на всех участках должны достигать установленных норм по объему выполненной работы. - Вводится система стимулирующих выплат за превышение норм, а также компенсационных выплат для работников, выполняющих трудные и неблагодарные задания. 2. Задача: Определить, как использование методов нормирования труда и внедрение механизма стимулирующих и компенсационных выплат может повлиять на работоспособность сотрудников и общую производительность предприятия.

589.	1. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Прочитайте текст и установите соответствие этапами маркетинговой деятельности в области персонала и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы маркетинговой деятельности при подборе персонала и их содержание. <table><tr><th>Этапы маркетинговой деятельности</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А) Анализ рынка труда</td><td>1) Определение количественных и качественных характеристик персонала</td></tr><tr><td>Б) Планирование потребности в персонале</td><td>2) Исследование предложения и спроса на рабочую силу</td></tr><tr><td>В) Разработка стратегии привлечения персонала</td><td>3) Анализ затрат на подбор и адаптацию сотрудников</td></tr><tr><td>Г) Оценка эффективности маркетинга персонала</td><td>4) Разработка методов привлечения кандидатов</td></tr><tr><td></td><td>5) Процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем</td></tr><tr><td></td><td>6) Прогнозирование изменений на рынке труда и план с шагами по поиску, найму и удержанию сотрудников</td></tr></table>	Этапы маркетинговой деятельности	Содержание	А) Анализ рынка труда	1) Определение количественных и качественных характеристик персонала	Б) Планирование потребности в персонале	2) Исследование предложения и спроса на рабочую силу	В) Разработка стратегии привлечения персонала	3) Анализ затрат на подбор и адаптацию сотрудников	Г) Оценка эффективности маркетинга персонала	4) Разработка методов привлечения кандидатов		5) Процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем		6) Прогнозирование изменений на рынке труда и план с шагами по поиску, найму и удержанию сотрудников
Этапы маркетинговой деятельности	Содержание																			
А) Анализ рынка труда	1) Определение количественных и качественных характеристик персонала																			
Б) Планирование потребности в персонале	2) Исследование предложения и спроса на рабочую силу																			
В) Разработка стратегии привлечения персонала	3) Анализ затрат на подбор и адаптацию сотрудников																			
Г) Оценка эффективности маркетинга персонала	4) Разработка методов привлечения кандидатов																			
	5) Процесс определения количественной и качественной потребности организации в персонале в будущем																			
	6) Прогнозирование изменений на рынке труда и план с шагами по поиску, найму и удержанию сотрудников																			

590.	2. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Прочитайте текст и установите соответствие между стратегиями покрытия потребности в персонале и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите стратегии покрытия потребности в персонале и их описание. <table><tr><th>Стратегии</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Стратегия внутреннего найма</td><td>1) Привлечение сотрудников из других организаций</td></tr><tr><td>Б) Стратегия внешнего найма</td><td>2) Перераспределение обязанностей между существующими сотрудниками</td></tr><tr><td>В) Стратегия аутсорсинга</td><td>3) Использование внешних специалистов для выполнения задач</td></tr><tr><td>Г) Стратегия фриланса</td><td>4) Привлечение временных сотрудников для проектной работы</td></tr><tr><td></td><td>5) Привлечение сотрудников из числа уже трудоустроенных в компании</td></tr><tr><td></td><td>6) Решение делегировать определённые бизнес-функции или процессы внешним поставщикам</td></tr></table>	Стратегии	Описание	А) Стратегия внутреннего найма	1) Привлечение сотрудников из других организаций	Б) Стратегия внешнего найма	2) Перераспределение обязанностей между существующими сотрудниками	В) Стратегия аутсорсинга	3) Использование внешних специалистов для выполнения задач	Г) Стратегия фриланса	4) Привлечение временных сотрудников для проектной работы		5) Привлечение сотрудников из числа уже трудоустроенных в компании		6) Решение делегировать определённые бизнес-функции или процессы внешним поставщикам
Стратегии	Описание																			
А) Стратегия внутреннего найма	1) Привлечение сотрудников из других организаций																			
Б) Стратегия внешнего найма	2) Перераспределение обязанностей между существующими сотрудниками																			
В) Стратегия аутсорсинга	3) Использование внешних специалистов для выполнения задач																			
Г) Стратегия фриланса	4) Привлечение временных сотрудников для проектной работы																			
	5) Привлечение сотрудников из числа уже трудоустроенных в компании																			
	6) Решение делегировать определённые бизнес-функции или процессы внешним поставщикам																			

591.	3. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Прочитайте текст и установите соответствие между методами оценки эффективности маркетинга персонала и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы оценки эффективности маркетинга персонала, используемые при подборе, и их характеристики. <table><tr><th>Методы оценки</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Анализ затрат на подбор</td><td>1) Определение финансовых затрат на поиск и найм сотрудников</td></tr><tr><td>Б) Оценка уровня текучести кадров</td><td>2) Исследование причин увольнения сотрудников</td></tr><tr><td>В) Анализ удовлетворенности сотрудников</td><td>3) Измерение времени, необходимого для заполнения вакансии</td></tr><tr><td>Г) Оценка времени закрытия вакансий</td><td>4) Изучение уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда</td></tr><tr><td></td><td>5) Расчёт коэффициента текучести (КТК) и анализ этого показателя</td></tr><tr><td></td><td>6) Время, которое проходит с момента открытия вакансии до её успешного закрытия</td></tr></table>	Методы оценки	Характеристика	А) Анализ затрат на подбор	1) Определение финансовых затрат на поиск и найм сотрудников	Б) Оценка уровня текучести кадров	2) Исследование причин увольнения сотрудников	В) Анализ удовлетворенности сотрудников	3) Измерение времени, необходимого для заполнения вакансии	Г) Оценка времени закрытия вакансий	4) Изучение уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда		5) Расчёт коэффициента текучести (КТК) и анализ этого показателя		6) Время, которое проходит с момента открытия вакансии до её успешного закрытия
Методы оценки	Характеристика																			
А) Анализ затрат на подбор	1) Определение финансовых затрат на поиск и найм сотрудников																			
Б) Оценка уровня текучести кадров	2) Исследование причин увольнения сотрудников																			
В) Анализ удовлетворенности сотрудников	3) Измерение времени, необходимого для заполнения вакансии																			
Г) Оценка времени закрытия вакансий	4) Изучение уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда																			
	5) Расчёт коэффициента текучести (КТК) и анализ этого показателя																			
	6) Время, которое проходит с момента открытия вакансии до её успешного закрытия																			

592.	4. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Прочитайте текст и установите соответствие между факторами состояния рынка труда и их влиянием на маркетинг персонала. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите факторы состояния рынка труда и их влияние на маркетинг персонала <table><tr><th>Факторы</th><th>Влияние на маркетинг персонала</th></tr><tr><td>А) Уровень безработицы</td><td>1) Влияет на доступность квалифицированных кадров</td></tr><tr><td>Б) Демографическая ситуация</td><td>2) Определяет спрос на новые профессии</td></tr><tr><td>В) Технологические изменения</td><td>3) Влияет на уровень конкуренции за персонал</td></tr><tr><td>Г) Экономическая ситуация</td><td>4) Определяет уровень заработной платы</td></tr><tr><td></td><td>5) Влияет на миграцию рабочей силы</td></tr><tr><td></td><td>6) Экономический рост способствует увеличению числа рабочих мест и повышению заработных плат</td></tr></table>	Факторы	Влияние на маркетинг персонала	А) Уровень безработицы	1) Влияет на доступность квалифицированных кадров	Б) Демографическая ситуация	2) Определяет спрос на новые профессии	В) Технологические изменения	3) Влияет на уровень конкуренции за персонал	Г) Экономическая ситуация	4) Определяет уровень заработной платы		5) Влияет на миграцию рабочей силы		6) Экономический рост способствует увеличению числа рабочих мест и повышению заработных плат
Факторы	Влияние на маркетинг персонала																			
А) Уровень безработицы	1) Влияет на доступность квалифицированных кадров																			
Б) Демографическая ситуация	2) Определяет спрос на новые профессии																			
В) Технологические изменения	3) Влияет на уровень конкуренции за персонал																			
Г) Экономическая ситуация	4) Определяет уровень заработной платы																			
	5) Влияет на миграцию рабочей силы																			
	6) Экономический рост способствует увеличению числа рабочих мест и повышению заработных плат																			

593.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Укажите верную последовательность этапов маркетинговой деятельности в области персонала: 1) Анализ рынка труда 2) Планирование потребности в персонале 3) Разработка стратегии привлечения персонала 4) Оценка эффективности маркетинга персонала 5) Реализация стратегии 6) Корректировка планов

594.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Укажите верную последовательность шагов при разработке стратегии покрытия потребности в персонале: 1) Анализ текущей ситуации 2) Определение целей 3) Выбор стратегии 4) Реализация стратегии 5) Оценка результатов 6) Корректировка стратегии
595.	7.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Укажите верную последовательность этапов анализа рынка труда:

	3 мин Б	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	1) Сбор данных о предложении рабочей силы 2) Исследование уровня заработной платы 3) Анализ демографической ситуации 4) Оценка уровня безработицы 5) Прогнозирование изменений на рынке труда 6) Разработка рекомендаций для компании
596.	8.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Укажите верную последовательность этапов разработки employer branding:

	3 мин Б	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	1) Исследование целевой аудитории 2) Разработка ценностного предложения 3) Создание коммуникационной стратегии 4) Реализация мероприятий 5) Оценка эффективности 6) Корректировка стратегии
597.	9.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания внедрила программу обучения и развития для своих сотрудников. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Повышение квалификации сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала 5) Снижение уровня удовлетворенности сотрудников 6) Ухудшение корпоративной культуры
598.	10.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	На рынке труда наблюдается дефицит квалифицированных специалистов в IT-сфере. Какой метод привлечения персонала будет наиболее эффективным для компании, работающей в этой отрасли? 1) Проведение ярмарок вакансий 2) Использование хедхантеров 3) Внутренний конкурс 4) Рекрутинг через социальные сети 5) Увеличение заработной платы 6) Сокращение штата
599.	11.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания решила оценить эффективность маркетинга персонала. Какой показатель будет наиболее информативным для анализа? 1) Количество поданных заявок 2) Уровень заработной платы 3) Коэффициент текучести кадров 4) Количество сотрудников в компании 5) Уровень безработицы в регионе 6) Количество проведенных собеседований
600.	12.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания внедрила систему оценки эффективности маркетинга персонала. Какой из перечисленных показателей будет наименее полезным для анализа? 1) Время закрытия вакансии 2) Уровень удовлетворенности сотрудников 3) Количество поданных заявок 4) Уровень безработицы в регионе 5) Затраты на подбор персонала 6) Коэффициент текучести кадров
601.	13.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания решила использовать стратегию внутреннего найма для заполнения вакансии руководителя отдела. Какие преимущества имеет данная стратегия? 1) Снижение затрат на подбор персонала 2) Быстрое закрытие вакансии 3) Повышение мотивации сотрудников 4) Привлечение новых идей 5) Увеличение конкуренции среди сотрудников 6) Снижение уровня текучести кадров
602.	14.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания планирует оценить эффективность маркетинга персонала. Какие показатели следует использовать? 1) Коэффициент текучести кадров 2) Уровень удовлетворенности сотрудников 3) Затраты на подбор персонала 4) Количество поданных заявок 5) Время закрытия вакансии 6) Уровень заработной платы
603.	15.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания планирует улучшить свой имидж как работодателя. Какие действия будут наиболее эффективными? 1) Разработка программы обучения для сотрудников 2) Создание корпоративного сайта с разделом "Карьера" 3) Увеличение рабочего дня на 2 часа 4) Проведение мероприятий по тимбилдингу 5) Публикация отзывов сотрудников в социальных сетях 6) Сокращение количества отпускных дней
604.	16.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания решила использовать стратегию внешнего найма. Какие преимущества имеет данная стратегия? 1) Привлечение новых идей и опыта 2) Снижение затрат на подбор персонала 3) Быстрое закрытие вакансий 4) Повышение мотивации существующих сотрудников 5) Увеличение уровня текучести кадров 6) Снижение уровня конкуренции среди сотрудников
605.	17.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Компания планирует привлечь 10 новых сотрудников. Затраты на рекрутинг составляют 5000 рублей на одного сотрудника, а затраты

	10 мин Д	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	на адаптацию - 3000 рублей. Рассчитайте общие затраты на подбор и адаптацию персонала.
606.	18.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Компания получила заказ на выполнение проекта, который требует 1 000 человеко-часов работы. Срок выполнения проекта - 1 месяц

	10 мин Д	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	(22 рабочих дня). Каждый сотрудник работает 8 часов в день. Рассчитайте, сколько сотрудников необходимо для выполнения проекта в срок.
607.	1.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.07	Знать:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

	3 мин А	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Кадровый консалтинг и аудит труда	- современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Соотнесите методы, используемые при подборе и оценке персонала, и их определения <table> <tr> <th>Методы</th> <th>Определение</th> </tr> <tr> <td>А) Эмоциональный интеллект</td> <td>1) Метод, позволяющий глубже понять мотивацию и личность кандидата</td> </tr> <tr> <td>Б) Открытое собеседование</td> <td>2) Способность осознавать и управлять своими эмоциями и эмоциями других</td> </tr> <tr> <td>В) Анкета для самооценки</td> <td>3) Формат собеседования, где кандидат может свободно задавать вопросы</td> </tr> <tr> <td>Г) Глубинное интервью</td> <td>4) Инструмент для оценки собственных сильных и слабых сторон</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Инструмент для оценки эмпатии</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Метод оценки в ходе общения сторон</td> </tr> </table>	Методы	Определение	А) Эмоциональный интеллект	1) Метод, позволяющий глубже понять мотивацию и личность кандидата	Б) Открытое собеседование	2) Способность осознавать и управлять своими эмоциями и эмоциями других	В) Анкета для самооценки	3) Формат собеседования, где кандидат может свободно задавать вопросы	Г) Глубинное интервью	4) Инструмент для оценки собственных сильных и слабых сторон		5) Инструмент для оценки эмпатии		6) Метод оценки в ходе общения сторон
Методы	Определение																			
А) Эмоциональный интеллект	1) Метод, позволяющий глубже понять мотивацию и личность кандидата																			
Б) Открытое собеседование	2) Способность осознавать и управлять своими эмоциями и эмоциями других																			
В) Анкета для самооценки	3) Формат собеседования, где кандидат может свободно задавать вопросы																			
Г) Глубинное интервью	4) Инструмент для оценки собственных сильных и слабых сторон																			
	5) Инструмент для оценки эмпатии																			
	6) Метод оценки в ходе общения сторон																			
608.	2. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите компетенции и их определения, оцениваемые при подборе и оценке персонала. <table> <tr> <th>Компетенции</th> <th>Определения</th> </tr> <tr> <td>А) Лидерские качества</td> <td>1) Способность работать эффективно в группе и достигать общих целей</td> </tr> <tr> <td>Б) Командная работа</td> <td>2) Умение находить решения в нестандартных ситуациях и адаптироваться к изменениям</td> </tr> <tr> <td>В) Гибкость мышления</td> <td>3) Навыки взаимодействия с людьми в конфликтных ситуациях для их разрешения</td> </tr> <tr> <td>Г) Управление конфликтами</td> <td>4) Качества, необходимые для успешного руководства командой</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Умения, направленные на разрешение споров и устранение разногласий между сторонами</td> </tr> </table>	Компетенции	Определения	А) Лидерские качества	1) Способность работать эффективно в группе и достигать общих целей	Б) Командная работа	2) Умение находить решения в нестандартных ситуациях и адаптироваться к изменениям	В) Гибкость мышления	3) Навыки взаимодействия с людьми в конфликтных ситуациях для их разрешения	Г) Управление конфликтами	4) Качества, необходимые для успешного руководства командой		5) Умения, направленные на разрешение споров и устранение разногласий между сторонами		
Компетенции	Определения																			
А) Лидерские качества	1) Способность работать эффективно в группе и достигать общих целей																			
Б) Командная работа	2) Умение находить решения в нестандартных ситуациях и адаптироваться к изменениям																			
В) Гибкость мышления	3) Навыки взаимодействия с людьми в конфликтных ситуациях для их разрешения																			
Г) Управление конфликтами	4) Качества, необходимые для успешного руководства командой																			
	5) Умения, направленные на разрешение споров и устранение разногласий между сторонами																			

						<table><tr><td></td><td>6) умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях</td></tr></table>		6) умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях													
	6) умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях																				
609.	3. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) При проведении кадрового аудита важно учитывать различные аспекты информационного обеспечения, которые помогают собрать необходимую информацию для анализа трудовых показателей и состояния кадровой и социальной политики организации. Соотнесите аспекты информационного обеспечения и их описания. <table><tr><td>Аспекты информационного обеспечения</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Источники информации</td><td>1) Использование различных методов для получения данных</td></tr><tr><td>Б) Методы сбора данных</td><td>2) Создание документов на основе анализа</td></tr><tr><td>В) Обработка информации</td><td>3) Изучение существующих источников информации</td></tr><tr><td>Г) Анализ данных</td><td>4) Применение методов анализа для выявления проблем</td></tr><tr><td>Д) Подготовка отчетности</td><td>5) Реализация предложений по улучшению ситуации</td></tr><tr><td>Е) Внедрение рекомендаций</td><td>6) Структурирование и интерпретация собранных данных</td></tr></table> 1	Аспекты информационного обеспечения	Описание	А) Источники информации	1) Использование различных методов для получения данных	Б) Методы сбора данных	2) Создание документов на основе анализа	В) Обработка информации	3) Изучение существующих источников информации	Г) Анализ данных	4) Применение методов анализа для выявления проблем	Д) Подготовка отчетности	5) Реализация предложений по улучшению ситуации	Е) Внедрение рекомендаций	6) Структурирование и интерпретация собранных данных	
Аспекты информационного обеспечения	Описание																				
А) Источники информации	1) Использование различных методов для получения данных																				
Б) Методы сбора данных	2) Создание документов на основе анализа																				
В) Обработка информации	3) Изучение существующих источников информации																				
Г) Анализ данных	4) Применение методов анализа для выявления проблем																				
Д) Подготовка отчетности	5) Реализация предложений по улучшению ситуации																				
Е) Внедрение рекомендаций	6) Структурирование и интерпретация собранных данных																				

					политики предприятия															
610.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Современные законодательные и нормативные документы регулируют трудовые отношения и определяют правила аудиторской деятельности. Соотнесите нормативные документы и их основные положения. <table><tr><td>Нормативные документы</td><td>Основные положения</td></tr><tr><td>А) Трудовой кодекс РФ</td><td>1) Определяет права и обязанности работников и работодателей</td></tr><tr><td>Б) Закон о занятости населения</td><td>2) Устанавливает правила создания и функционирования профсоюзов</td></tr><tr><td>В) Закон о профсоюзах</td><td>3) Регулирует условия труда и гарантии для работников</td></tr><tr><td>Г) Постановления правительства РФ</td><td>4) Обеспечивает защиту прав работников при увольнении</td></tr><tr><td></td><td>5) Устанавливает права и гарантии работников</td></tr><tr><td></td><td>6) Определяет меры по снижению безработицы</td></tr></table> 1	Нормативные документы	Основные положения	А) Трудовой кодекс РФ	1) Определяет права и обязанности работников и работодателей	Б) Закон о занятости населения	2) Устанавливает правила создания и функционирования профсоюзов	В) Закон о профсоюзах	3) Регулирует условия труда и гарантии для работников	Г) Постановления правительства РФ	4) Обеспечивает защиту прав работников при увольнении		5) Устанавливает права и гарантии работников		6) Определяет меры по снижению безработицы
Нормативные документы	Основные положения																			
А) Трудовой кодекс РФ	1) Определяет права и обязанности работников и работодателей																			
Б) Закон о занятости населения	2) Устанавливает правила создания и функционирования профсоюзов																			
В) Закон о профсоюзах	3) Регулирует условия труда и гарантии для работников																			
Г) Постановления правительства РФ	4) Обеспечивает защиту прав работников при увольнении																			
	5) Устанавливает права и гарантии работников																			
	6) Определяет меры по снижению безработицы																			

611.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Укажите верную последовательность этапов процесса подбора персонала: 1) Проведение интервью. 2) Определение потребности в кадрах. 3) Оценка кандидатов. 4) Разработка профиля кандидата. 5) Привлечение кандидатов. <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
612.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Укажите верную последовательность этапов оценки лидерских качеств сотрудников: 1) Определение критериев лидерства 2) Сбор данных о сотрудниках (опросы, отзывы) 3) Проведение оценочных мероприятий (тесты, интервью) 4) Анализ полученных данных 5) Предоставление обратной связи и рекомендаций <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
613.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и	Укажите верную последовательность этапов информационного обеспечения кадрового аудита. 1) Определение источников информации 2) Сбор данных 3) Обработка информации 4) Анализ полученных данных 5) Формулирование выводов 6) Подготовка отчета <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия							
614.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие	Укажите верную последовательность действий при подготовке отчета по кадровому аудиту. 1) Сбор информации о текущем состоянии дел в организации 2) Анализ собранной информации 3) Формулирование выводов и рекомендаций 4) Подготовка презентации для руководства 5) Обсуждение отчета с коллегами 6) Внесение правок в отчет <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	
615.	9. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В компании «Ромашка» внедряется новая система подбора и оценки персонала, основанная на использовании ассессмент-центров. Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает этот метод? 1. Оценка кандидатов только по резюме 2. Использование групповых и индивидуальных упражнений для оценки компетенций 3. Проведение собеседований только с руководством компании 4. Оценка кандидатов только по результатам тестирования 5. Фокус на опыте работы кандидатов 6. Использование только психологических тестов
616.	10. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила внедрить методику 360-градусной оценки для оценки сотрудников. Что подразумевает этот метод?

		мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	подбору и оценке персонала		персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	1) Оценка сотрудника только его непосредственным руководителем 2) Оценка со стороны коллег, подчиненных и руководителей 3) Оценка исключительно на основе самооценки 4) Использование только количественных показателей работы 5) Оценка на основе тестов и экзаменов 6) Проведение оценки только один раз в год
617.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для успешного проведения кадрового аудита должно быть хорошее информационное обеспечение. Важно учитывать как внутренние процессы организации, так и внешние факторы, такие как экономическая ситуация и изменения в законодательстве. Вопрос: Какой из перечисленных факторов не следует учитывать при проведении кадрового аудита? 1) Внутренние процессы организации 2) Экономическая ситуация в стране 3) Личное мнение аудитора 4) Изменения в законодательстве

					мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	
618.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Кадровый аудит включает в себя оценку эффективности работы сотрудников, анализ текучести кадров и выявление причин увольнений. Это позволяет улучшить управление персоналом и снизить затраты. Вопрос: Какой из перечисленных факторов не является частью кадрового аудита? 1) Оценка производительности труда 2) Анализ текучести кадров 3) Оценка финансовых показателей компании 4) Выявление причин увольнений

					социальной политики предприятия	
619.	13. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания проводит кадровый аудит для выявления проблем в управлении персоналом. Какие два метода оценки могут быть использованы для сбора информации? 1) Опросы среди сотрудников 2) Анализ финансовых отчетов 3) Проведение фокус-групп 4) Сравнение с конкурентами 5) Изучение социальных сетей сотрудников 6) Проведение индивидуальных интервью
620.	14. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В рамках кадрового консалтинга ваша компания решила провести анализ удовлетворенности сотрудников. Какие два метода оценки могут быть наиболее эффективными? 1) Анонимные опросы 2) Личное общение с каждым сотрудником 3) Анализ отчетов о производительности 4) Проведение открытых собраний 5) Изучение отзывов на сайтах о работодателях 6) Сравнение с конкурентами по уровню зарплат
621.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Методы экономического анализа трудовых показателей включают в себя различные подходы, такие как сравнительный анализ, коэффициентный анализ и анализ динамики. Эти методы помогают определить эффективность использования трудовых ресурсов. Выберите два правильных утверждения. 1) Сравнительный анализ позволяет сравнить показатели разных периодов

		отношении персонала	специфики и социально-экономического положения		- современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	2) Коэффициентный анализ не учитывает влияние внешних факторов 3) Анализ динамики помогает выявить тренды в изменении трудовых показателей 4) Все методы экономического анализа одинаково эффективны для всех типов организаций
622.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, постоянно обновляются для учета изменений в экономической ситуации и потребностей рынка труда. Выберите два правильных варианта ответа. 1) Изменения в законодательстве не влияют на внутренние регламенты компаний 2) Актуальные изменения в законодательстве помогают улучшить защиту прав работников 3) Компании обязаны следить за изменениями в законодательстве и адаптировать свои процессы к ним

			экономического положения		документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	4) Законодательство в области труда остается неизменным на протяжении многих лет
623.	17. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	После проведения оценки персонала компания "Б" решила провести обучение для 50 сотрудников. Стоимость одного курса обучения составляет 10,000 рублей. Кроме того, необходимо учесть затраты на оплату рабочего времени сотрудников, которые составляют 1,500 рублей в час, а обучение будет длиться 8 часов. Вопрос: Каковы общие затраты на обучение сотрудников?

624.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	В компании "Гладиолус" за год увеличилась средняя заработная плата сотрудников с 40,000 рублей до 50,000 рублей. При этом численность работников осталась на уровне 100 человек. Используя метод экономического анализа определите процентный рост фонда заработной платы в компании за год?
625.	1. 3 мин	ПК-2: Способен организовыва	ПК-2.2: Проводит мероприятия по	Б1.В.08 Социальные технологии в	Обучающийся знает:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

	A	ть процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	адаптации персонала	управлении человечески ми ресурсами	- технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Соотнесите методы проведения социальных исследований в области адаптации персонала с их характеристиками. <table><tr><td>Методы исследования</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Анкетирование</td><td>1) Позволяет выявить скрытые мотивы и установки сотрудников через личную беседу</td></tr><tr><td>Б) Глубинное интервью</td><td>2) Дает возможность собрать массовые данные за короткий срок</td></tr><tr><td>В) Фокус-группа</td><td>3) Используется для изучения групповой динамики и коллективного мнения</td></tr><tr><td>Г) Наблюдение</td><td>4) Позволяет фиксировать реальное поведение сотрудников в рабочей среде</td></tr><tr><td></td><td>5) Требуется специального оборудования для записи</td></tr><tr><td></td><td>6) Чаще всего проводится онлайн через Google Forms или аналогичные сервисы</td></tr></table> 1	Методы исследования	Характеристики	А) Анкетирование	1) Позволяет выявить скрытые мотивы и установки сотрудников через личную беседу	Б) Глубинное интервью	2) Дает возможность собрать массовые данные за короткий срок	В) Фокус-группа	3) Используется для изучения групповой динамики и коллективного мнения	Г) Наблюдение	4) Позволяет фиксировать реальное поведение сотрудников в рабочей среде		5) Требуется специального оборудования для записи		6) Чаще всего проводится онлайн через Google Forms или аналогичные сервисы
Методы исследования	Характеристики																			
А) Анкетирование	1) Позволяет выявить скрытые мотивы и установки сотрудников через личную беседу																			
Б) Глубинное интервью	2) Дает возможность собрать массовые данные за короткий срок																			
В) Фокус-группа	3) Используется для изучения групповой динамики и коллективного мнения																			
Г) Наблюдение	4) Позволяет фиксировать реальное поведение сотрудников в рабочей среде																			
	5) Требуется специального оборудования для записи																			
	6) Чаще всего проводится онлайн через Google Forms или аналогичные сервисы																			
626.	2. 3 мин A	ПК-2: Способен организовыва ть процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человечески ми ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы разработки программы адаптации персонала с их содержанием. <table><tr><td>Этапы</td><td>Содержание этапов</td></tr><tr><td>А) Диагностика текущей ситуации</td><td>1) Проведение опросов и интервью с новыми сотрудниками для выявления проблем адаптации</td></tr><tr><td>Б) Разработка адаптационных мероприятий</td><td>2) Сравнение показателей текучести кадров до и после внедрения программы</td></tr><tr><td>В) Внедрение программы</td><td>3) Создание системы наставничества и обучающих материалов для новичков</td></tr><tr><td>Г) Оценка эффективности</td><td>4) Организация вводного тренинга по корпоративной культуре</td></tr><tr><td></td><td>5) Анализ удовлетворенности сотрудников условиями труда</td></tr></table>	Этапы	Содержание этапов	А) Диагностика текущей ситуации	1) Проведение опросов и интервью с новыми сотрудниками для выявления проблем адаптации	Б) Разработка адаптационных мероприятий	2) Сравнение показателей текучести кадров до и после внедрения программы	В) Внедрение программы	3) Создание системы наставничества и обучающих материалов для новичков	Г) Оценка эффективности	4) Организация вводного тренинга по корпоративной культуре		5) Анализ удовлетворенности сотрудников условиями труда		
Этапы	Содержание этапов																			
А) Диагностика текущей ситуации	1) Проведение опросов и интервью с новыми сотрудниками для выявления проблем адаптации																			
Б) Разработка адаптационных мероприятий	2) Сравнение показателей текучести кадров до и после внедрения программы																			
В) Внедрение программы	3) Создание системы наставничества и обучающих материалов для новичков																			
Г) Оценка эффективности	4) Организация вводного тренинга по корпоративной культуре																			
	5) Анализ удовлетворенности сотрудников условиями труда																			

						6) Корректировка программы на основе обратной связи от участников	
						1	
627.	3. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов проведения социального исследования по оценке эффективности адаптации персонала А) Обработка и анализ полученных данных Б) Разработка инструментария (анкеты, гайды интервью) В) Сбор эмпирических данных Г) Формулировка целей и задач исследования Д) Подготовка отчета с рекомендациями Е) Внедрение изменений в программу адаптации	
628.	4. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность разработки программы адаптации нового сотрудника: 1) Подготовка финального аттестационного задания 2) Определение критериев успешной адаптации 3) Создание пакета ознакомительных материалов 4) Разработка системы наставничества 5) Планирование контрольных точек оценки 6) Анализ должностных обязанностей	
629.	5.	ПК-2:	ПК-2.2:	Б1.В.08 Социальные	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.	

	3 мин В	Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	Проводит мероприятия по адаптации персонала	технологии в управлении человеческими ресурсами	- технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Какой метод социального исследования наиболее эффективен для выявления скрытых проблем адаптации новых сотрудников? А) Массовое анкетирование Б) Глубинные интервью В) Анализ кадровой документации Г) Наблюдение за рабочим процессом Д) Социометрический тест
630.	6. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой элемент программы адаптации наиболее важен для быстрого введения нового сотрудника в должность? 1) Изучение корпоративного кодекса 2) Ознакомление с историей компании 3) Система наставничества 4) Участие в корпоративных мероприятиях 5) Прохождение психологического тестирования
631.	7. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы социальных исследований следует использовать для комплексной оценки эффективности программы адаптации персонала? (Выберите 3 верных варианта) А) Статистический анализ показателей текучести кадров Б) Анонимное анкетирование новых сотрудников В) Анализ финансовой отчетности подразделения

					адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Г) Глубинные интервью с наставниками Д) Наблюдение за рабочим процессом
632.	8. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие элементы должны обязательно включаться в программу адаптации новых сотрудников? (Выберите 3 верных варианта) 1) Экскурсия по предприятию 2) Изучение должностной инструкции 3) Тренинг по корпоративной культуре 4) Психологическое тестирование 5) Система наставничества
633.	9. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	ТЕКСТ: исходные данные для решения задачи, мини-ситуация и т.п. Обязательно необходимо сделать вывод, обосновать свою позицию Рассчитайте экономический эффект (годовую экономию) от программы адаптации, если: До ее внедрения 30% новичков увольнялись в первые 6 месяцев; После внедрения – 10%; Затраты на поиск и обучение одного сотрудника – 70 000 руб.; В год принимается 50 новых сотрудников. Ответ запишите в тысячах (например, 200000).

					исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.													
634.	10. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	ТЕКСТ: исходные данные для решения задачи, мини-ситуация и т.п. Обязательно необходимо сделать вывод, обосновать свою позицию Составьте анкету для оценки удовлетворенности новых сотрудников программой адаптации. Включите: 5 ключевых вопросов; 1 открытый вопрос для предложений.												
635.	11. Базовый 3 мин А	ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для	Прочитайте текст и установите соответствие. Прочитайте текст и установите соответствие между направлениями кадровой политики и конкретными мерами их реализации: <table><tr><td>Направления кадровой политики</td><td>Меры реализации</td></tr><tr><td>А) Адаптация новых сотрудников</td><td>1) Проведение регулярной аттестации сотрудников</td></tr><tr><td>Б) Мотивация и стимулирование</td><td>2) Создание программы подготовки будущих руководителей</td></tr><tr><td>В) Оценка эффективности персонала</td><td>3) Использование рекрутинговых платформ и хедхантинга</td></tr><tr><td>Г) Формирование кадрового резерва</td><td>4) Разработка пакета социальных льгот</td></tr><tr><td></td><td>5) Проведение конкурсов профессионального мастерства</td></tr></table>	Направления кадровой политики	Меры реализации	А) Адаптация новых сотрудников	1) Проведение регулярной аттестации сотрудников	Б) Мотивация и стимулирование	2) Создание программы подготовки будущих руководителей	В) Оценка эффективности персонала	3) Использование рекрутинговых платформ и хедхантинга	Г) Формирование кадрового резерва	4) Разработка пакета социальных льгот		5) Проведение конкурсов профессионального мастерства
Направления кадровой политики	Меры реализации																	
А) Адаптация новых сотрудников	1) Проведение регулярной аттестации сотрудников																	
Б) Мотивация и стимулирование	2) Создание программы подготовки будущих руководителей																	
В) Оценка эффективности персонала	3) Использование рекрутинговых платформ и хедхантинга																	
Г) Формирование кадрового резерва	4) Разработка пакета социальных льгот																	
	5) Проведение конкурсов профессионального мастерства																	

					разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	6) Внедрение системы наставничества 1														
636.	12. Базовый 3 мин А	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Прочитайте текст и установите соответствие. Прочитайте текст и установите соответствие между этапами разработки социальной политики и их содержанием: <table> <tr> <th>Уровни</th> <th>Примеры мероприятий</th> </tr> <tr> <td>А) Анализ исходных данных</td> <td>1) Проведение анкетирования сотрудников о потребностях в соцпакете</td> </tr> <tr> <td>Б) Планирование мероприятий</td> <td>2) Сравнение предложенных льгот с бюджетными возможностями</td> </tr> <tr> <td>В) Реализация программы</td> <td>3) Организация корпоративного медицинского страхования</td> </tr> <tr> <td>Г) Контроль и оценка</td> <td>4) Подведение итогов квартального выполнения соцпрограмм</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Разработка системы KPI для оценки эффективности льгот</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits</td> </tr> </table> 1	Уровни	Примеры мероприятий	А) Анализ исходных данных	1) Проведение анкетирования сотрудников о потребностях в соцпакете	Б) Планирование мероприятий	2) Сравнение предложенных льгот с бюджетными возможностями	В) Реализация программы	3) Организация корпоративного медицинского страхования	Г) Контроль и оценка	4) Подведение итогов квартального выполнения соцпрограмм		5) Разработка системы KPI для оценки эффективности льгот		6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits
Уровни	Примеры мероприятий																			
А) Анализ исходных данных	1) Проведение анкетирования сотрудников о потребностях в соцпакете																			
Б) Планирование мероприятий	2) Сравнение предложенных льгот с бюджетными возможностями																			
В) Реализация программы	3) Организация корпоративного медицинского страхования																			
Г) Контроль и оценка	4) Подведение итогов квартального выполнения соцпрограмм																			
	5) Разработка системы KPI для оценки эффективности льгот																			
	6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits																			
637.	13. Базовый 3 мин	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в	Укажите верную последовательность этапов разработки кадровой политики организации: 1). Анализ внешней и внутренней среды организации 2). Определение целей и принципов кадровой политики 3). Разработка мероприятий и программ по реализации кадровой политики 4). Мониторинг и оценка эффективности реализуемых мер														

	Б	отношении персонала			отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	5). Принятие кадровой политики руководством организации 6). Внедрение и корректировка кадровой политики
638.	14. Базовый 3 мин Б	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики	Укажите верную последовательность шагов реализации социальной политики в организации: 1). Проведение социологических исследований и диагностика потребностей персонала 2). Формирование перечня социальных льгот и программ 3). Согласование бюджета на социальные мероприятия 4). Информирование сотрудников о доступных социальных возможностях 5). Оценка эффективности внедренных социальных программ 6). Корректировка социальной политики на основе обратной связи

					посредством социологического инструментария политики	
639.	15. Базов ый 3 мин В	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человечески ми ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Крупная IT-компания столкнулась с проблемой: 30% ключевых специалистов ушли к конкурентам за последний год. Анализ показал, что основными причинами стали: 1). отсутствие четкой карьерной траектории 2). устаревшая система мотивации 3). слабая корпоративная культура Какое направление кадровой политики следует отдать предпочтение в первую очередь для решения проблемы? 1). Внедрение грейдинговой системы оплаты труда 2). Разработку комплексной программы развития талантов (включая индивидуальные карьерные планы) 3). Увеличение бюджета на корпоративные мероприятия 4). Запуск референс-программы по привлечению новых сотрудников
640.	16. Базов ый 3 мин В	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человечески ми ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных	Какой инструмент кадровой политики в первую очередь способствует формированию кадрового резерва? 1). Автоматизация системы расчета заработной платы 2). Внедрение программы наставничества и ротации кадров 3). Проведение внеплановых аудитов трудовой дисциплины 4). Увеличение штата рекрутеров

					технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	
641.	17. Повышенный 5 мин Г	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Какие из перечисленных мер относятся к социальной политике организации в отношении персонала? (Выберите несколько вариантов ответа и дайте развернутое обоснование для каждого выбранного варианта): 1). Предоставление сотрудникам гибкого графика работы. 2). Внедрение системы наставничества для новых сотрудников. 3). Разработка и реализация программ обучения и развития персонала. 4). Проведение регулярных опросов удовлетворенности сотрудников. 5). Организация корпоративных мероприятий и тимбилдингов. 6). Обеспечение сотрудников дополнительным медицинским страхованием.

642.	18. Повышенн ый 5 мин Г	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Укажите верную последовательность этапов адаптации нового сотрудника (Выберите несколько вариантов ответа и дайте развернутое обоснование для каждого выбранного варианта): 1). Знакомство с корпоративной культурой и ценностями организации. 2). Оценка результатов адаптации и предоставление обратной связи. 3). Знакомство с рабочим местом и коллегами. 4). Введение в должность и ознакомление с должностными обязанностями. 5). Оформление необходимых документов и подписание трудового договора. 6). Организация вводного обучения по технике
643.	19. Высокий 10 мин Д	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами	Задача: Организация планирует внедрить программу добровольного медицинского страхования (ДМС) для своих сотрудников. Бюджет программы составляет 1 500 000 рублей в год. В организации работает 500 сотрудников. Рассчитайте, какую сумму в год организация может выделить на ДМС для одного сотрудника.

					умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	
644.	20. Высокий 10 мин Д	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Задача: Компания планирует провести обучение по повышению квалификации для своих сотрудников. Стоимость обучения для одного сотрудника составляет 15 000 рублей. В компании работает 200 сотрудников, и планируется обучить 60% из них. Рассчитайте общую стоимость обучения для всех сотрудников.
645.	3. 3 мин	ПК-1 Способен организовывать и	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении	Б1.В.09 Современные методы оценки и	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие между целями аттестации персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

	A	проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	аттестации работников	аттестации персонала	- методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	Соотнесите цели аттестации персонала и их описание. <table><tr><th>Цели аттестации</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Оценка уровня квалификации</td><td>1) Выявление сотрудников, готовых к карьерному росту</td></tr><tr><td>Б) Определение потребности в обучении</td><td>2) Анализ знаний и навыков сотрудников</td></tr><tr><td>В) Принятие решений о повышении</td><td>3) Определение навыков, которые необходимо развить</td></tr><tr><td>Г) Формирование кадрового резерва</td><td>4) Выбор кандидатов на руководящие должности</td></tr><tr><td></td><td>5) Оценка уровня мотивации сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>6) Анализ причин низкой производительности</td></tr></table>	Цели аттестации	Описание	А) Оценка уровня квалификации	1) Выявление сотрудников, готовых к карьерному росту	Б) Определение потребности в обучении	2) Анализ знаний и навыков сотрудников	В) Принятие решений о повышении	3) Определение навыков, которые необходимо развить	Г) Формирование кадрового резерва	4) Выбор кандидатов на руководящие должности		5) Оценка уровня мотивации сотрудников		6) Анализ причин низкой производительности
Цели аттестации	Описание																			
А) Оценка уровня квалификации	1) Выявление сотрудников, готовых к карьерному росту																			
Б) Определение потребности в обучении	2) Анализ знаний и навыков сотрудников																			
В) Принятие решений о повышении	3) Определение навыков, которые необходимо развить																			
Г) Формирование кадрового резерва	4) Выбор кандидатов на руководящие должности																			
	5) Оценка уровня мотивации сотрудников																			
	6) Анализ причин низкой производительности																			
646.	4. 3 мин A	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	Прочитайте текст и установите соответствие между видами аттестации и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды аттестации и их характеристики <table><tr><th>Виды аттестации</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А) Плановая аттестация</td><td>1) Проводится регулярно (например, раз в год)</td></tr><tr><td>Б) Внеплановая аттестация</td><td>2) Проводится в случае возникновения проблем или изменений</td></tr><tr><td>В) Итоговая аттестация</td><td>3) Проводится по окончании проекта или отчетного периода</td></tr><tr><td>Г) Периодическая аттестация</td><td>4) Проводится в установленные сроки</td></tr><tr><td></td><td>5) Оценка уровня квалификации сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>6) Проверка сотрудника на соответствие занимаемой должности, которая проводится через определённый период</td></tr></table>	Виды аттестации	Характеристики	А) Плановая аттестация	1) Проводится регулярно (например, раз в год)	Б) Внеплановая аттестация	2) Проводится в случае возникновения проблем или изменений	В) Итоговая аттестация	3) Проводится по окончании проекта или отчетного периода	Г) Периодическая аттестация	4) Проводится в установленные сроки		5) Оценка уровня квалификации сотрудников		6) Проверка сотрудника на соответствие занимаемой должности, которая проводится через определённый период
Виды аттестации	Характеристики																			
А) Плановая аттестация	1) Проводится регулярно (например, раз в год)																			
Б) Внеплановая аттестация	2) Проводится в случае возникновения проблем или изменений																			
В) Итоговая аттестация	3) Проводится по окончании проекта или отчетного периода																			
Г) Периодическая аттестация	4) Проводится в установленные сроки																			
	5) Оценка уровня квалификации сотрудников																			
	6) Проверка сотрудника на соответствие занимаемой должности, которая проводится через определённый период																			

647.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	Укажите верную последовательность этапов оценки персонала: 1) Подготовка к оценке 2) Сбор данных 3) Анализ данных 4) Формулирование выводов 5) Принятие решений 6) Оценка результатов
648.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	Укажите верную последовательность этапов подбора персонала: 1) Определение потребности в персонале 2) Разработка профиля вакансии 3) Поиск кандидатов 4) Проведение собеседований 5) Оценка кандидатов 6) Принятие решения о найме

649.	7. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	Укажите верную последовательность этапов проведения аттестации: 1) Подготовка к аттестации 2) Проведение аттестации 3) Анализ результатов 4) Принятие решений 5) Оценка результатов
650.	8. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при	Укажите верную последовательность этапов проведения аттестации методом ассессмент-центра: 1) Подготовка к оценке 2) Проведение деловых игр 3) Наблюдение за участниками 4) Анализ результатов 5) Формулирование выводов 6) Предоставление обратной связи

					проведении аттестации различных категорий персонала	
651.	9. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для оценки уровня квалификации сотрудников было решено использовать тестирование. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Повышение мотивации сотрудников 2) Выявление пробелов в знаниях 3) Увеличение текучести кадров 4) Снижение производительности труда
652.	10. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии деловой оценки персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для оценки уровня стрессоустойчивости кандидатов было решено использовать деловые игры. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Выявление уровня знаний кандидатов 2) Оценка способности работать в стрессовых ситуациях 3) Увеличение времени подбора персонала 4) Снижение качества оценки

					- анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	
653.	11. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аттестацию для формирования кадрового резерва. Какой метод оценки следует использовать? 1) Ассесмент-центр 2) Проверка на детекторе лжи 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
654.	12. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аттестацию для принятия решений о повышении сотрудников. Какой метод оценки следует использовать? 1) Проверка на детекторе лжи 2) Интервью 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ KPI

					аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	
655.	13. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы оценки персонала позволяют выявить потенциал сотрудников? 1) Ассессмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
656.	14. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему оценки персонала для повышения эффективности работы. Какие методы оценки следует использовать?" 1) Ассессмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение

		аттестацию работников			- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	5) Анализ KPI 6) Интервью
657.	15. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для выявления сотрудников, готовых к карьерному росту, было решено провести аттестацию. Какие методы оценки будут наиболее эффективны? 1) Ассессмент-центр 2) 360-градусная оценка 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
658.	16. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала,	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аттестацию для анализа производительности труда сотрудников. Какие методы оценки следует использовать? 1) Анализ KPI 2) Наблюдение 3) Деловые игры

		проводить аттестацию работников			Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	4) Тестирование 5) Интервью 6) Анкетирование
659.	17. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	В компании проводится оценка эффективности работы отдела продаж. Исходные данные: План продаж на каждого сотрудника: 500 000 рублей в месяц. Фактические продажи сотрудников за месяц: - Сотрудник А: 600 000 рублей. - Сотрудник Б: 450 000 рублей. - Сотрудник В: 700 000 рублей. - Сотрудник Г: 550 000 рублей. - Сотрудник Д: 480 000 рублей. Задание: Рассчитайте процент выполнения плана для каждого сотрудника. Определите средний процент выполнения плана по отделу. Укажите, сколько сотрудников выполнили план более чем на 100%.
660.	18. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения	В компании "ТехноПрофи" проводится ежегодная плановая аттестация сотрудников отдела разработки программного обеспечения. Цель аттестации – оценить уровень квалификации сотрудников, выявить потребности в обучении и определить кандидатов для включения в кадровый резерв. В отделе работает 10 сотрудников. Критерии оценки:

		оценке персонала, проводить аттестацию работников			аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	- Знание технологий (максимум 10 баллов). - Качество выполнения задач (максимум 10 баллов). - Командная работа (максимум 10 баллов). - Инициативность (максимум 10 баллов). Результаты оценки трех сотрудников: - Сотрудник А: 8, 7, 9, 6. - Сотрудник Б: 9, 8, 7, 8. - Сотрудник В: 7, 6, 8, 7. Задание: 1. Рассчитайте итоговый балл для каждого сотрудника. 2. Определите, кто из сотрудников показал наилучший результат. 3. Предложите меры для улучшения показателей сотрудников с низкими результатами.														
661.	1. 3 мин А	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с организацией обучения и стажировки персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение процесса обучения и стажировки персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие между документами, связанными с обучением персонала, и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите документы, связанными с обучением персонала, и их описание. <table><tr><td>Документы, связанными с обучением персонала</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) План обучения</td><td>1) Документ, содержащий перечень тем и сроки обучения</td></tr><tr><td>Б) Программа обучения</td><td>2) Документ, утверждающий направление сотрудника на обучение</td></tr><tr><td>В) Приказ о направлении на обучение</td><td>3) Документ, подтверждающий обязательства выполнения услуг учебным центром</td></tr><tr><td>Г) Договор с учебным центром</td><td>4) Документ, содержащий этапы обучения сотрудника</td></tr><tr><td></td><td>5) Документ, регламентирующий взаимодействие с учебным центром</td></tr><tr><td></td><td>6) Документ, содержащий цели и задачи обучения</td></tr></table>	Документы, связанными с обучением персонала	Описание	А) План обучения	1) Документ, содержащий перечень тем и сроки обучения	Б) Программа обучения	2) Документ, утверждающий направление сотрудника на обучение	В) Приказ о направлении на обучение	3) Документ, подтверждающий обязательства выполнения услуг учебным центром	Г) Договор с учебным центром	4) Документ, содержащий этапы обучения сотрудника		5) Документ, регламентирующий взаимодействие с учебным центром		6) Документ, содержащий цели и задачи обучения
Документы, связанными с обучением персонала	Описание																			
А) План обучения	1) Документ, содержащий перечень тем и сроки обучения																			
Б) Программа обучения	2) Документ, утверждающий направление сотрудника на обучение																			
В) Приказ о направлении на обучение	3) Документ, подтверждающий обязательства выполнения услуг учебным центром																			
Г) Договор с учебным центром	4) Документ, содержащий этапы обучения сотрудника																			
	5) Документ, регламентирующий взаимодействие с учебным центром																			
	6) Документ, содержащий цели и задачи обучения																			

						1														
662.	2. 3 мин А	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение проведения адаптации персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами адаптации персонала и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы адаптации персонала и их содержание. <table><tr><td>Этапы адаптации персонала</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Введение в должность</td><td>1) Знакомство с компанией и коллективом</td></tr><tr><td>Б) Обучение</td><td>2) Получение необходимых знаний и навыков</td></tr><tr><td>В) Наставничество</td><td>3) Работа с наставником для освоения обязанностей</td></tr><tr><td>Г) Оценка результатов адаптации</td><td>4) Проведение аттестации или тестирования</td></tr><tr><td></td><td>5) Получение мнения сотрудника об адаптации</td></tr><tr><td></td><td>6) Знакомство с организацией, людьми и культурой компании</td></tr></table>	Этапы адаптации персонала	Содержание	А) Введение в должность	1) Знакомство с компанией и коллективом	Б) Обучение	2) Получение необходимых знаний и навыков	В) Наставничество	3) Работа с наставником для освоения обязанностей	Г) Оценка результатов адаптации	4) Проведение аттестации или тестирования		5) Получение мнения сотрудника об адаптации		6) Знакомство с организацией, людьми и культурой компании
Этапы адаптации персонала	Содержание																			
А) Введение в должность	1) Знакомство с компанией и коллективом																			
Б) Обучение	2) Получение необходимых знаний и навыков																			
В) Наставничество	3) Работа с наставником для освоения обязанностей																			
Г) Оценка результатов адаптации	4) Проведение аттестации или тестирования																			
	5) Получение мнения сотрудника об адаптации																			
	6) Знакомство с организацией, людьми и культурой компании																			
663.	3. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной	Прочитайте текст и установите соответствие между методами реализации кадровой политики и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы реализации кадровой политики и их описание. <table><tr><td>Методы реализации кадровой политики</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Подбор и найм персонала</td><td>1) Привлечение и отбор кандидатов на вакантные должности</td></tr><tr><td>Б) Обучение и развитие</td><td>2) Повышение квалификации и профессиональных навыков сотрудников</td></tr><tr><td>В) Мотивация и стимулирование</td><td>3) Создание условий для повышения эффективности работы</td></tr><tr><td>Г) Оценка персонала</td><td>4) Анализ результатов труда и профессиональных качеств сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>5) Внутреннее и внешнее побуждение сотрудника к работе</td></tr></table>	Методы реализации кадровой политики	Описание	А) Подбор и найм персонала	1) Привлечение и отбор кандидатов на вакантные должности	Б) Обучение и развитие	2) Повышение квалификации и профессиональных навыков сотрудников	В) Мотивация и стимулирование	3) Создание условий для повышения эффективности работы	Г) Оценка персонала	4) Анализ результатов труда и профессиональных качеств сотрудников		5) Внутреннее и внешнее побуждение сотрудника к работе		
Методы реализации кадровой политики	Описание																			
А) Подбор и найм персонала	1) Привлечение и отбор кандидатов на вакантные должности																			
Б) Обучение и развитие	2) Повышение квалификации и профессиональных навыков сотрудников																			
В) Мотивация и стимулирование	3) Создание условий для повышения эффективности работы																			
Г) Оценка персонала	4) Анализ результатов труда и профессиональных качеств сотрудников																			
	5) Внутреннее и внешнее побуждение сотрудника к работе																			

					политики и социальных программ Уметь: - формировать основные направления кадровой и социальной политики предприятия; - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	6) Экономия бюджетов на поиск и наем для компании										
664.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие	Прочитайте текст и установите соответствие между направлениями социальной политики и их примерами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите направления социальной политики и их примеры. <table><tr><td>Направления социальной политики</td><td>Примеры</td></tr><tr><td>А) Социальная защита</td><td>1) Пенсии, пособия, льготы</td></tr><tr><td>Б) Социальное обеспечение</td><td>2) Медицинское страхование, страхование от несчастных случаев</td></tr><tr><td>В) Социальное развитие</td><td>3) Программы улучшения условий труда и жизни сотрудников</td></tr><tr><td>Г) Социальное партнерство</td><td>4) Взаимодействие с профсоюзами и общественными организациями</td></tr></table>	Направления социальной политики	Примеры	А) Социальная защита	1) Пенсии, пособия, льготы	Б) Социальное обеспечение	2) Медицинское страхование, страхование от несчастных случаев	В) Социальное развитие	3) Программы улучшения условий труда и жизни сотрудников	Г) Социальное партнерство	4) Взаимодействие с профсоюзами и общественными организациями
Направления социальной политики	Примеры															
А) Социальная защита	1) Пенсии, пособия, льготы															
Б) Социальное обеспечение	2) Медицинское страхование, страхование от несчастных случаев															
В) Социальное развитие	3) Программы улучшения условий труда и жизни сотрудников															
Г) Социальное партнерство	4) Взаимодействие с профсоюзами и общественными организациями															

					порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - формировать основные направления кадровой и социальной политики предприятия; - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	<table><tr><td></td><td>5) Помощь сотрудникам в сложных жизненных ситуациях</td></tr><tr><td></td><td>6) Обеспечение минимальных социальных гарантий</td></tr></table>		5) Помощь сотрудникам в сложных жизненных ситуациях		6) Обеспечение минимальных социальных гарантий
	5) Помощь сотрудникам в сложных жизненных ситуациях									
	6) Обеспечение минимальных социальных гарантий									
665.	5. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с организацией обучения и стажировки персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение	Укажите верную последовательность этапов организации обучения персонала: 1) Определение потребностей в обучении 2) Разработка программы обучения 3) Направление сотрудников на обучение 4) Проведение обучения 5) Оценка результатов обучения 6) Хранение документации				

					процесса обучения и стажировки персонала;	
666.	6. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с организацией обучения и стажировки персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение процесса обучения и стажировки персонала;	Укажите верную последовательность этапов оформления документации по обучению персонала: 1) Подготовка документов 2) Утверждение документов 3) Регистрация документов 4) Исполнение документов 5) Контроль исполнения 6) Архивирование документов
667.	7. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение проведения адаптации персонала;	Укажите верную последовательность этапов разработки программы адаптации персонала: А) Анализ должностных обязанностей Б) Определение целей адаптации В) Разработка этапов адаптации Г) Утверждение программы адаптации Д) Реализация программы адаптации Е) Оценка результатов адаптации
668.	8.	ПК-6:	ПК-6.1:	Б1.В.10	Знать:	Укажите верную последовательность этапов реализации кадровой политики:

	3 мин Б	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Управление персоналом организации	- принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - формировать основные направления кадровой и социальной политики предприятия; - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной	1) Анализ потребностей в персонале 2) Разработка кадровой стратегии 3) Реализация кадровых мероприятий 4) Оценка эффективности 5) Корректировка кадровой политики 6) Хранение документации

					политики предприятия	
669.	9. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с организацией обучения и стажировки персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение процесса обучения и стажировки персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания разработала план обучения сотрудников. Какой документ необходимо оформить для направления сотрудника на обучение? 1) План обучения 2) Программа обучения 3) Приказ о направлении на обучение 4) Договор с учебным центром 5) Акт выполненных работ 6) Отчет о результатах обучения
670.	10. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение проведения адаптации персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Новый сотрудник проходит адаптацию. Какой документ необходимо оформить для назначения наставника? 1) План адаптации 2) Программа адаптации 3) Приказ о назначении наставника 4) Отчет о прохождении адаптации 5) Анкета обратной связи 6) Личный план развития
671.	11. 3 мин	ПК-2: Способен организовыва	ПК-2.2: Проводит мероприятия по	Б1.В.10	Знать: - порядок оформления,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	ть процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	адаптации персонала	Управление персоналом организации	ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение проведения адаптации персонала;	Новый сотрудник завершил адаптацию. Какой документ необходимо оформить для фиксации результатов адаптации? 1) План адаптации 2) Программа адаптации 3) Приказ о назначении наставника 4) Отчет о прохождении адаптации 5) Анкета обратной связи 6) Личный план развития
672.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - формировать основные	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания разработала новую кадровую политику. Какой принцип кадровой политики был нарушен, если сотрудники не были ознакомлены с изменениями? 1) Принцип справедливости 2) Принцип прозрачности 3) Принцип мотивации 4) Принцип стабильности 5) Принцип экономической эффективности 6) Принцип адаптивности

					направления кадровой и социальной политики предприятия; - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	
673.	13. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с организацией обучения и стажировки персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение процесса обучения и стажировки персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести обучение сотрудников. Какие документы необходимо оформить? 1) План обучения 2) Программа обучения 3) Приказ о направлении на обучение 4) Договор с учебным центром 5) Акт выполненных работ 6) Отчет о результатах обучения
674.	14. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Новый сотрудник проходит адаптацию. Какие документы необходимо оформить? 1) План адаптации

		стажировки персонала			связанной с системой адаптации персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение проведения адаптации персонала;	2) Программа адаптации 3) Приказ о назначении наставника 4) Отчет о прохождении адаптации 5) Анкета обратной связи 6) Личный план развития
675.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - формировать основные направления кадровой и социальной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет внедрить социальную программу для сотрудников. Какие элементы социального пакета будут наиболее эффективны? 1) Медицинское страхование 2) Пенсионные накопления 3) Корпоративный транспорт 4) Обучение за счет компании 5) Дополнительный отпуск 6) Подарки к праздникам

					политики предприятия; - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	
676.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - формировать основные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет внедрить программу оценки персонала. Какие методы реализации кадровой политики будут наиболее эффективны? 1) Подбор и найм персонала 2) Обучение и развитие 3) Мотивация и стимулирование 4) Оценка персонала 5) Адаптация персонала 6) Управление карьерой

					направления кадровой и социальной политики предприятия; - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	
677.	17. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой адаптации персонала; Уметь: - обеспечивать документационное сопровождение проведения адаптации персонала;	Компания "ТехноПрофи" занимается производством промышленного оборудования. В компанию принят новый сотрудник на должность инженера-технолога. Для его успешной адаптации разработана система, включающая следующие этапы: Введение в должность (1 неделя): - Знакомство с компанией, корпоративной культурой и коллективом. - Изучение должностной инструкции и стандартов работы. Обучение (2 недели): - Прохождение внутреннего курса по технологиям компании. - Изучение программного обеспечения, используемого в работе. Наставничество (1 месяц): - Работа с наставником для освоения практических навыков. - Выполнение задач под руководством наставника. Самостоятельная работа (2 месяца): - Выполнение обязанностей без постоянного контроля наставника. - Участие в проектах компании. Оценка результатов адаптации: - Проведение аттестации. - Заполнение анкеты обратной связи. Данные: - Затраты на адаптацию: -- Введение в должность: 10 000 руб. (организация мероприятий). -- Обучение: 50 000 руб. (внутренний курс и материалы). -- Наставничество: 30 000 руб. (оплата времени наставника). - Средняя заработная плата сотрудника: 80 000 руб./месяц.

						- Стоимость замены сотрудника (в случае неудачной адаптации): 200 000 руб. - Ожидаемый результат: снижение текучести кадров на 10%. Задания: 1) Рассчитайте общие затраты на адаптацию нового сотрудника. 2) Оцените экономическую эффективность системы адаптации, если текучесть кадров снизится на 10%. 3) Предложите меры по улучшению системы адаптации на основе анализа результатов.
678.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом организации	Знать: - принципы, методы и основные направления реализации кадровой и социальной политики; - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - формировать основные направления кадровой и социальной политики предприятия;	При реализации кадровой политики компания "ТехноПрофи" планирует внедрить программу обучения для своих сотрудников. Программа включает следующие элементы: Внутренний курс по технологиям компании (стоимость - 10 000 руб. на сотрудника). Обучение программному обеспечению (стоимость - 15 000 руб. на сотрудника). Сертификация сотрудников (стоимость - 5 000 руб. на сотрудника). Данные: Количество сотрудников: 50 человек. Затраты на организацию обучения: 100 000 руб. (единовременно). Задания: 1) Рассчитайте общие затраты на внедрение программы обучения. 2) Оцените, сколько сотрудников можно обучить, если бюджет программы ограничен 1 000 000 руб.

					- проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия															
679.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Прочитайте текст и установите соответствие между видами заработной платы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды заработной платы и их описание. <table><tr><td>Виды заработной платы</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Основная заработная плата</td><td>1) Заработная плата с учетом инфляции и покупательной способности</td></tr><tr><td>Б) Дополнительная заработная плата</td><td>2) Фиксированная сумма, выплачиваемая работнику за выполнение своих основных рабочих обязанностей</td></tr><tr><td>В) Номинальная заработная плата</td><td>3) Заработная плата, начисленная за фактически отработанное время или выполненную работу</td></tr><tr><td>Г) Реальная заработная плата</td><td>4) Заработная плата, включающая премии, надбавки и компенсации</td></tr><tr><td></td><td>5) Заработная плата, указанная в трудовом договоре без учета инфляции</td></tr><tr><td></td><td>6) Объем товаров и услуг, которые работник может купить на номинальную заработную плату</td></tr></table>	Виды заработной платы	Описание	А) Основная заработная плата	1) Заработная плата с учетом инфляции и покупательной способности	Б) Дополнительная заработная плата	2) Фиксированная сумма, выплачиваемая работнику за выполнение своих основных рабочих обязанностей	В) Номинальная заработная плата	3) Заработная плата, начисленная за фактически отработанное время или выполненную работу	Г) Реальная заработная плата	4) Заработная плата, включающая премии, надбавки и компенсации		5) Заработная плата, указанная в трудовом договоре без учета инфляции		6) Объем товаров и услуг, которые работник может купить на номинальную заработную плату
Виды заработной платы	Описание																			
А) Основная заработная плата	1) Заработная плата с учетом инфляции и покупательной способности																			
Б) Дополнительная заработная плата	2) Фиксированная сумма, выплачиваемая работнику за выполнение своих основных рабочих обязанностей																			
В) Номинальная заработная плата	3) Заработная плата, начисленная за фактически отработанное время или выполненную работу																			
Г) Реальная заработная плата	4) Заработная плата, включающая премии, надбавки и компенсации																			
	5) Заработная плата, указанная в трудовом договоре без учета инфляции																			
	6) Объем товаров и услуг, которые работник может купить на номинальную заработную плату																			
680.	2. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с	Прочитайте текст и установите соответствие между показателями затрат на рабочую силу и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите показатели затрат на рабочую силу и их описание.														

		системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда		заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	<table> <tr> <th>Показатели затрат на рабочую силу</th> <th>Описание</th> </tr> <tr> <td>А) Фонд заработной платы</td> <td>1) Выплаты сотрудникам за отработанное время и выполненную работу</td> </tr> <tr> <td>Б) Социальные выплаты</td> <td>2) Медицинское страхование, пенсионные взносы</td> </tr> <tr> <td>В) Налоги на заработную плату</td> <td>3) Налоги, уплачиваемые работодателем за сотрудников</td> </tr> <tr> <td>Г) Затраты на обучение</td> <td>4) Расходы на повышение квалификации сотрудников</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Общая сумма затрат, направленных на оплату труда работников и выплат социального характера</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) НДФЛ и страховые взносы</td> </tr> </table>	Показатели затрат на рабочую силу	Описание	А) Фонд заработной платы	1) Выплаты сотрудникам за отработанное время и выполненную работу	Б) Социальные выплаты	2) Медицинское страхование, пенсионные взносы	В) Налоги на заработную плату	3) Налоги, уплачиваемые работодателем за сотрудников	Г) Затраты на обучение	4) Расходы на повышение квалификации сотрудников		5) Общая сумма затрат, направленных на оплату труда работников и выплат социального характера		6) НДФЛ и страховые взносы
Показатели затрат на рабочую силу	Описание																			
А) Фонд заработной платы	1) Выплаты сотрудникам за отработанное время и выполненную работу																			
Б) Социальные выплаты	2) Медицинское страхование, пенсионные взносы																			
В) Налоги на заработную плату	3) Налоги, уплачиваемые работодателем за сотрудников																			
Г) Затраты на обучение	4) Расходы на повышение квалификации сотрудников																			
	5) Общая сумма затрат, направленных на оплату труда работников и выплат социального характера																			
	6) НДФЛ и страховые взносы																			
681.	3. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета	Прочитайте текст и установите соответствие между элементами премиальной системы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите элементы премиальной системы и их описание. <table> <tr> <th>Элементы премиальной системы</th> <th>Описание</th> </tr> <tr> <td>А) Показатели премирования</td> <td>1) Критерии, за выполнение которых выплачивается премия</td> </tr> <tr> <td>Б) Условия премирования</td> <td>2) Требования, необходимые для получения премии</td> </tr> <tr> <td>В) Размер премии</td> <td>3) Процент или фиксированная сумма премии</td> </tr> <tr> <td>Г) Периодичность премирования</td> <td>4) Частота выплаты премии (ежемесячно, ежеквартально)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Практические результаты деятельности, за достижение которых сотруднику выплачивается премия</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Правила, по которым сотрудникам выплачивают премии</td> </tr> </table>	Элементы премиальной системы	Описание	А) Показатели премирования	1) Критерии, за выполнение которых выплачивается премия	Б) Условия премирования	2) Требования, необходимые для получения премии	В) Размер премии	3) Процент или фиксированная сумма премии	Г) Периодичность премирования	4) Частота выплаты премии (ежемесячно, ежеквартально)		5) Практические результаты деятельности, за достижение которых сотруднику выплачивается премия		6) Правила, по которым сотрудникам выплачивают премии
Элементы премиальной системы	Описание																			
А) Показатели премирования	1) Критерии, за выполнение которых выплачивается премия																			
Б) Условия премирования	2) Требования, необходимые для получения премии																			
В) Размер премии	3) Процент или фиксированная сумма премии																			
Г) Периодичность премирования	4) Частота выплаты премии (ежемесячно, ежеквартально)																			
	5) Практические результаты деятельности, за достижение которых сотруднику выплачивается премия																			
	6) Правила, по которым сотрудникам выплачивают премии																			

					Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера													
682.	4. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования.	Прочитайте текст и установите соответствие между принципами тарифного нормирования и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите принципы тарифного нормирования и их описание. <table><tr><th>Принципы тарифного нормирования</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Принцип справедливости</td><td>1) Учет различий в квалификации и сложности работы</td></tr><tr><td>Б) Принцип дифференциации</td><td>2) Соответствие оплаты труда вкладу сотрудника</td></tr><tr><td>В) Принцип стабильности</td><td>3) Предсказуемость и устойчивость системы оплаты</td></tr><tr><td>Г) Принцип прозрачности</td><td>4) Прозрачность начисления и выплаты заработной платы</td></tr><tr><td></td><td>5) Соотношение затрат на оплату труда и результатов работы</td></tr></table>	Принципы тарифного нормирования	Описание	А) Принцип справедливости	1) Учет различий в квалификации и сложности работы	Б) Принцип дифференциации	2) Соответствие оплаты труда вкладу сотрудника	В) Принцип стабильности	3) Предсказуемость и устойчивость системы оплаты	Г) Принцип прозрачности	4) Прозрачность начисления и выплаты заработной платы		5) Соотношение затрат на оплату труда и результатов работы
Принципы тарифного нормирования	Описание																	
А) Принцип справедливости	1) Учет различий в квалификации и сложности работы																	
Б) Принцип дифференциации	2) Соответствие оплаты труда вкладу сотрудника																	
В) Принцип стабильности	3) Предсказуемость и устойчивость системы оплаты																	
Г) Принцип прозрачности	4) Прозрачность начисления и выплаты заработной платы																	
	5) Соотношение затрат на оплату труда и результатов работы																	

					состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	6) Стимулирование сотрудников к повышению производительности
683.	5. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующ	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь:	Укажите верную последовательность этапов формирования заработной платы: А) Определение тарифной ставки Б) Учет отработанного времени В) Начисление премий и надбавок Г) Удержание налогов Д) Выплата заработной платы Е) Анализ эффективности

		их и компенсационных выплат			- на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	
684.	6. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Укажите верную последовательность этапов формирования затрат на рабочую силу: А) Расчет фонда заработной платы Б) Учет социальных выплат В) Расчет налогов на заработную плату Г) Учет затрат на обучение Д) Анализ эффективности затрат Е) Корректировка бюджета
685.	7. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы	Укажите верную последовательность этапов расчета заработной платы при сдельной системе: А) Определение объема выполненной работы Б) Расчет стоимости единицы работы В) Начисление заработной платы Г) Удержание налогов

		персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат		в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	Д) Выплата заработной платы Е) Оценка эффективности
686.	8. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в	ПК-4.2: Применяет принципы и	Б1.В.11	Знать:	Укажите верную последовательность этапов расчета премии: А) Определение показателей премирования Б) Оценка выполнения показателей

	Б	разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Экономика управления персоналом	- принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат	В) Расчет размера премии Г) Удержание налогов Д) Выплата премии Е) Оценка эффективности

					стимулирующего характера	
687.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила повысить заработную плату сотрудникам на 10%. Какой из показателей доходов населения изменится в первую очередь? 1) Номинальный доход 2) Реальный доход 3) Располагаемый доход 4) Совокупный доход 5) Среднедушевой доход 6) Минимальный доход
688.	10. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующ	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При формировании бюджета фонда оплаты труда компания внедрила систему премирования сотрудников. Какой принцип организации заработной платы был применен? 1) Принцип справедливости 2) Принцип мотивации 3) Принцип дифференциации 4) Принцип стабильности 5) Принцип прозрачности 6) Принцип экономической эффективности

		их и компенсационных выплат			- на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	
689.	11. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Сотрудник выполнил план продаж на 120%. Какой вид премии он получит при сдельно-премиальной системе оплаты труда? 1) Ежемесячная премия 2) Квартальная премия 3) Годовая премия 4) Разовая премия 5) Премия за выслугу лет 6) Премия за достижение целей

					хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
690.	12. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему обучения за счет компании. Какой элемент социального пакета был использован? 1) Медицинское страхование 2) Пенсионные накопления 3) Корпоративный транспорт 4) Обучение за счет компании 5) Дополнительный отпуск 6) Подарки к праздникам

					платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
691.	13. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет снизить затраты на рабочую силу. Какие меры будут наиболее эффективны? 1) Оптимизация фонда заработной платы 2) Сокращение социальных выплат 3) Уменьшение налогов на заработную плату 4) Снижение затрат на обучение 5) Повышение производительности труда 6) Увеличение минимальной заработной платы

					деятельность, ее результаты;	
692.	14. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участствует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При формировании бюджета фонда оплаты труда в компании планируется внедрение системы КРІ для оценки эффективности сотрудников. Какие принципы организации заработной платы будут задействованы? 1) Принцип справедливости 2) Принцип мотивации 3) Принцип дифференциации 4) Принцип стабильности 5) Принцип прозрачности 6) Принцип экономической эффективности
693.	15. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующ	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет внедрить неденежные формы стимулирования. Какие элементы социального пакета будут наиболее эффективны? 1) Медицинское страхование 2) Корпоративный транспорт 3) Обучение за счет компании 4) Дополнительный отпуск 5) Подарки к праздникам 6) Премии

		их и компенсационных выплат			- неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
694.	16. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить грейдовую систему оплаты труда. Какие принципы тарифного нормирования будут задействованы? 1) Принцип справедливости 2) Принцип дифференциации 3) Принцип стабильности 4) Принцип прозрачности 5) Принцип экономической эффективности 6) Принцип мотивации

		я бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	компенсационных выплат		- составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
695.	17. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной	Компания занимается производством электроники и имеет штат из 200 сотрудников. Средняя заработная плата одного сотрудника составляет 60 000 руб. в месяц. Социальные выплаты (налоги, страховые взносы) составляют 30% от фонда заработной платы. При формировании бюджета фонда оплаты труда компания рассматривает возможность оптимизации численности персонала

		оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда		платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующим и персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	за счет автоматизации части процессов, что позволит сократить штат на 20%. Затраты на внедрение автоматизации составят 5 000 000 руб., а ежегодные затраты на обслуживание системы - 1 000 000 руб. Ожидается, что производительность труда оставшихся сотрудников увеличится на 15%. Средняя выручка на одного сотрудника в год - 2 400 000 руб. Задания: 1) Рассчитайте годовой фонд заработной платы до и после оптимизации. 2) Определите экономию на социальных выплатах после сокращения штата. 3) Рассчитайте увеличение выручки за счет роста производительности труда.
696.	18. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета	Компания занимается производством бытовой техники и имеет штат из 150 сотрудников. Средняя заработная плата одного сотрудника составляет 70 000 руб. в месяц. Социальные выплаты (налоги, страховые взносы) составляют 30% от фонда заработной платы. Компания рассматривает возможность внедрения новой системы оплаты труда, включающей: - Переход на грейдовую систему с дифференциацией окладов по уровням квалификации. - Введение премиальной системы с выплатой премий за выполнение плана (20% от оклада). - Внедрение социального пакета, включающего медицинское страхование (10 000 руб. на сотрудника в год) и обучение за счет компании (15 000 руб. на сотрудника в год). Ожидается, что новая система повысит производительность труда на 15%, а текучесть кадров снизится на 10%. Затраты на внедрение системы составят 2 000 000 руб., а ежегодные затраты на поддержку - 500 000 руб. Средняя выручка на одного сотрудника в год - 3 000 000 руб. Стоимость замены одного сотрудника - 200 000 руб. Задания: 1) Рассчитайте годовой фонд заработной платы до и после внедрения новой системы. 2) Определите экономию на социальных выплатах после снижения текучести кадров.

					Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	3) Оцените общую экономическую эффективность внедрения новой системы за первый год.						
697.	1. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) При проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах предприятий оцениваются факторы вредного влияния, которые подразделяются на группы, исходя из характера происхождения. Соотнесите группу факторов и соответствующий этой группе фактор. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><td>Наименование группы опасных и (или) вредных факторов</td><td>Вредный (опасный) фактор</td></tr><tr><td>А) физический</td><td>1) антибиотики</td></tr><tr><td>Б) химический</td><td>2) аэрозоль преимущественно фиброгенного действия</td></tr></table>	Наименование группы опасных и (или) вредных факторов	Вредный (опасный) фактор	А) физический	1) антибиотики	Б) химический	2) аэрозоль преимущественно фиброгенного действия
Наименование группы опасных и (или) вредных факторов	Вредный (опасный) фактор											
А) физический	1) антибиотики											
Б) химический	2) аэрозоль преимущественно фиброгенного действия											

		общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	<table><tr><td>В) биологический</td><td>3) перемещение в пространстве</td></tr><tr><td>Г) психофизиологический</td><td>4) патогенные микроорганизмы</td></tr></table>	В) биологический	3) перемещение в пространстве	Г) психофизиологический	4) патогенные микроорганизмы										
В) биологический	3) перемещение в пространстве																			
Г) психофизиологический	4) патогенные микроорганизмы																			
698.	2. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	<table><tr><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr><tr><td colspan="2">Обеспечение заданных показателей микроклимата в производственных помещениях предприятий является одним из необходимых условий обеспечения безопасности, снижения факторов вредного влияния и поддержания высокой работоспособности персонала. Соотнесите показатели микроклимата с соответствующими мероприятиями, которые позволяют сделать показатель микроклимата комфортными? К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца</td></tr><tr><td>Наименование показателя</td><td>Требуемое мероприятие</td></tr><tr><td>А) Повышенная температура</td><td>1) кондиционирование</td></tr><tr><td>Б) Пониженная влажность</td><td>2) приточная вентиляция</td></tr><tr><td>В) Отсутствие движения воздуха</td><td>3) увлажнение воздуха</td></tr><tr><td>Г) Запыленность воздуха</td><td>4) вытяжная вентиляция</td></tr></table>	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)		Обеспечение заданных показателей микроклимата в производственных помещениях предприятий является одним из необходимых условий обеспечения безопасности, снижения факторов вредного влияния и поддержания высокой работоспособности персонала. Соотнесите показатели микроклимата с соответствующими мероприятиями, которые позволяют сделать показатель микроклимата комфортными? К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца		Наименование показателя	Требуемое мероприятие	А) Повышенная температура	1) кондиционирование	Б) Пониженная влажность	2) приточная вентиляция	В) Отсутствие движения воздуха	3) увлажнение воздуха	Г) Запыленность воздуха	4) вытяжная вентиляция
Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)																				
Обеспечение заданных показателей микроклимата в производственных помещениях предприятий является одним из необходимых условий обеспечения безопасности, снижения факторов вредного влияния и поддержания высокой работоспособности персонала. Соотнесите показатели микроклимата с соответствующими мероприятиями, которые позволяют сделать показатель микроклимата комфортными? К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца																				
Наименование показателя	Требуемое мероприятие																			
А) Повышенная температура	1) кондиционирование																			
Б) Пониженная влажность	2) приточная вентиляция																			
В) Отсутствие движения воздуха	3) увлажнение воздуха																			
Г) Запыленность воздуха	4) вытяжная вентиляция																			

					природных и социальных явлений)											
699.	3. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между факторами вредного влияния и примерами их проявления: <table><tr><td>Факторы вредного влияния</td><td>Примеры проявления</td></tr><tr><td>А. Технические средства</td><td>1. Использование асбеста в строительстве</td></tr><tr><td>Б. Технологические процессы</td><td>2. Вибрация от работы тяжелого оборудования</td></tr><tr><td>В. Материалы</td><td>3. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов</td></tr><tr><td>Г. Тяжелое оборудование</td><td>4. Радиационное излучение от медицинского оборудования</td></tr></table>	Факторы вредного влияния	Примеры проявления	А. Технические средства	1. Использование асбеста в строительстве	Б. Технологические процессы	2. Вибрация от работы тяжелого оборудования	В. Материалы	3. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов	Г. Тяжелое оборудование	4. Радиационное излучение от медицинского оборудования
Факторы вредного влияния	Примеры проявления															
А. Технические средства	1. Использование асбеста в строительстве															
Б. Технологические процессы	2. Вибрация от работы тяжелого оборудования															
В. Материалы	3. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов															
Г. Тяжелое оборудование	4. Радиационное излучение от медицинского оборудования															
700.	4. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между факторами вредного влияния и примерами их проявления в области гигиены труда:										

		жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	<table><tr><th>Факторы вредного влияния</th><th>Примеры проявлений:</th></tr><tr><td>А. Микроклиматические условия</td><td>1. Недостаточное освещение конвейеров</td></tr><tr><td>Б. Освещенность рабочего места</td><td>2. Повышенная влажность и температура в производственном цехе объектов</td></tr><tr><td>В. Шум и вибрация</td><td>3. Присутствие паров растворителей в воздухе</td></tr><tr><td>Г. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны</td><td>4. Вибрационная нагрузка при работе с ручным инструментом</td></tr></table>	Факторы вредного влияния	Примеры проявлений:	А. Микроклиматические условия	1. Недостаточное освещение конвейеров	Б. Освещенность рабочего места	2. Повышенная влажность и температура в производственном цехе объектов	В. Шум и вибрация	3. Присутствие паров растворителей в воздухе	Г. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны	4. Вибрационная нагрузка при работе с ручным инструментом
Факторы вредного влияния	Примеры проявлений:															
А. Микроклиматические условия	1. Недостаточное освещение конвейеров															
Б. Освещенность рабочего места	2. Повышенная влажность и температура в производственном цехе объектов															
В. Шум и вибрация	3. Присутствие паров растворителей в воздухе															
Г. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны	4. Вибрационная нагрузка при работе с ручным инструментом															
701.	5. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность Негативные последствия от факторов вредного влияния элементов среды обитания возможно оценить через такое понятие как экологический риск. Распределите стадии оценки экологического риска в правильном порядке: 1) Оценка вероятности возникновения негативных событий 2) Определение возможных последствий воздействия 3) Идентификация источников опасности 4) Анализ состояния окружающей среды 5) Разработка мер по предотвращению или уменьшению рисков										

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	социальных явлений)		Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
702.	6. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических	Укажите верную последовательность Установите порядок действий при ликвидации такого фактора вредного влияния материалов, как разлив нефтепродуктов на водной поверхности: 1) Ограничение распространения пятна с помощью боновых заграждений 2) Сбор нефтепродуктов с поверхности воды 3) Очистка береговой линии от остатков нефти 4) Удаление оставшихся следов загрязнения с использованием сорбентов 5) Мониторинг состояния акватории после завершения работ

		ситуаций и военных конфликтов			процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
703.	7. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность С целью минимизации вредного влияния факторов среды обитания при строительстве зданий, сооружений, модернизации технологических процессов проводится экологическая экспертиза. Упорядочьте шаги, необходимые для проведения экологической экспертизы нового производственного объекта: 1) Подготовка отчета о результатах исследования 2) Анализ воздействия объекта на окружающую среду 3) Сбор исходной информации о проекте 4) Оценка альтернативных решений 5) Получение разрешения на проведение экспертизы
704.	8.	УК-8:	УК-8.1:	Б1.В.ДВ.01.01	Знать:	Укажите верную последовательность

	3 мин Б	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Производственная санитария и гигиена	- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Для минимизации вредного влияния пластиковых материалов, пришедших в негодность (отходов) проводится их переработка. Расположите этапы процесса переработки пластиковых отходов в правильной последовательности: 1) Сортировка пластика по типу 2) Очистка и промывка пластика 3) Измельчение пластика до гранул 4) Повторное использование переработанного материала 5) Доставка собранного пластика на перерабатывающий завод
705.	9. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов,	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какие технические средства применяются для снижения вредного влияния технологических процессов через уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу? 1) Фильтры и скрубберы 2) Системы рекуперации тепла 3) Водоочистные сооружения 4) Солнечные панели

		условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
706.	10. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая стратегия управления отходами наиболее эффективна для предотвращения вредного влияния загрязнения окружающей среды и сохранения экологического равновесия? 1) Сжигание отходов 2) Полигонное захоронение 3) Утилизация и переработка 4) Компостирование органических отходов

		том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
707.	11. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какие вещества являются основными загрязняющими факторами вредного влияния при работе тепловых электростанций? 1). Углекислый газ и оксиды серы 2). Оксид азота и свинец 3). Аммиак и метан 4). Фториды и хлориды

					социальных явлений)	
708.	12. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой фактор является наиболее значимым источником шумового загрязнения в городской среде? 1) Железнодорожный транспорт 2) Строительные работы 3) Автомобильный транспорт 4) Авиация
709.	13. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие инженерные методы и технические устройства могут применяться для минимизации такого фактора вредного влияния, как загрязнение атмосферы от промышленного предприятия? 1) Установки каталитической нейтрализации 2) Фильтры тонкой очистки воздуха

		профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	(технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	3) Переход на возобновляемые источники энергии 4) Внедрение системы оборотного водоснабжения
710.	14 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды,	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите несколько факторов вредного влияния, которые могут способствовать ухудшению микроклимата на рабочем месте, и поясните, каким образом каждый из них влияет на самочувствие работников: 1) Высокая температура воздуха 2) Оптимальная влажность воздуха 3) Шум от оборудования 4) Недостаточная освещенность

		обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
711.	15. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Из предложенного перечня выпишите промышленные яды, являющихся факторами вредного влияния, и опишите, какое воздействие они оказывают на организм человека: 1) Свинец 2) Азот 3) Ртуть 4) Бензол

		военных конфликтов			материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
712.	16. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите несколько методов очистки воздуха от загрязняющих веществ, являющихся факторами вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений и объясните принцип их действия: 1) Абсорбция 2) Адсорбция 3) Биоиндикация 4) Биофильтрация — использование микроорганизмов для разрушения вредных веществ.
713.	17. 10	УК-8: Способен создавать и	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует	Б1.В.ДВ.01.01	Знать: - факторы вредного влияния	Известно, что низкая освещенность является фактором вредного влияния на здоровье человека. Оцените данный фактор.

	мин Д	поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Производственная санитария и гигиена	элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Измеренные уровни освещенности в производственном помещении и снаружи помещения составляют соответственно $E_v=150$ лк и $E_n=2800$ лк. Естественное освещение помещения осуществляется через боковые проемы (окна). Разряд зрительных работ персонала IV (средней точности). Определите коэффициент естественного освещения. Сделайте вывод.
714.	18. 10 мин Д	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и	На примере такого фактора вредного влияния как промышленные яды проанализируйте их особенности и оцените степень комбинированного влияния на организм человека. Объясните, почему комбинированное воздействие может быть более опасным, чем воздействие каждого яда отдельно. Предложите меры профилактики и защиты от комбинированного воздействия вредных веществ.

		ности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	сооружений, природных и социальных явлений)		социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)									
715.	1. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для решения экологических проблем важно правильно устанавливать причинно-следственные связи между факторами вредного влияния, обусловленными деятельностью человека и состоянием окружающей среды. Соотнесите деятельность человека с последствиями для окружающей среды и экосистем: <table><tr><td>Деятельность человека</td><td>Последствия</td></tr><tr><td>А. Выбросы CO₂ от промышленных предприятий</td><td>1. Глобальное потепление</td></tr><tr><td>Б. Незаконная вырубка лесов</td><td>2. Нарушение водного баланса и миграции рыб</td></tr><tr><td>В. Строительство плотин на реках</td><td>3. Уменьшение способности экосистемы к саморегуляции</td></tr></table>	Деятельность человека	Последствия	А. Выбросы CO ₂ от промышленных предприятий	1. Глобальное потепление	Б. Незаконная вырубка лесов	2. Нарушение водного баланса и миграции рыб	В. Строительство плотин на реках	3. Уменьшение способности экосистемы к саморегуляции
Деятельность человека	Последствия													
А. Выбросы CO ₂ от промышленных предприятий	1. Глобальное потепление													
Б. Незаконная вырубка лесов	2. Нарушение водного баланса и миграции рыб													
В. Строительство плотин на реках	3. Уменьшение способности экосистемы к саморегуляции													

		возникновени и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			(технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Г. Увеличение количества автотранспорта	4. Ухудшение качества атмосферного воздуха										
716.	2. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессионал ьной деятельности безопасные условия жизнедеятель ности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновени и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.0 2 Основы производств енной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца Установите соответствие между инженерными методами, используемыми для снижения факторов вредного влияния технических средств, технологических процессов, и их целями: <table><tr><td>Инженерный метод</td><td>Цель метода</td></tr><tr><td>А. Установка очистных сооружений</td><td>1. Снижение уровня загрязнения воздуха</td></tr><tr><td>Б. Создание зеленых зон вокруг предприятий</td><td>2. Минимизация отходов производства</td></tr><tr><td>В. Внедрение системы рециркуляции воды</td><td>3. Улучшение качества сточных вод</td></tr><tr><td>Г. Использование возобновляемых источников энергии</td><td>4. Повышение биоразнообразия</td></tr></table>	Инженерный метод	Цель метода	А. Установка очистных сооружений	1. Снижение уровня загрязнения воздуха	Б. Создание зеленых зон вокруг предприятий	2. Минимизация отходов производства	В. Внедрение системы рециркуляции воды	3. Улучшение качества сточных вод	Г. Использование возобновляемых источников энергии	4. Повышение биоразнообразия	
Инженерный метод	Цель метода																
А. Установка очистных сооружений	1. Снижение уровня загрязнения воздуха																
Б. Создание зеленых зон вокруг предприятий	2. Минимизация отходов производства																
В. Внедрение системы рециркуляции воды	3. Улучшение качества сточных вод																
Г. Использование возобновляемых источников энергии	4. Повышение биоразнообразия																

717.	3. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца Для сохранения экологического равновесия необходимо оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания на основе регулярных наблюдений за состоянием окружающей среды. Учитывая особенности мониторинга, определите соответствие между видами мониторинга и объектами наблюдения <table><tr><td>Вид мониторинга</td><td>Объект наблюдения</td></tr><tr><td>А. Мониторинг водных ресурсов</td><td>1. Концентрация загрязняющих веществ в воздухе</td></tr><tr><td>Б. Атмосферный мониторинг</td><td>2. Качество поверхностных и подземных вод</td></tr><tr><td>В. Биологический мониторинг</td><td>3. Уровень радиационного фона</td></tr><tr><td>Г. Радиационный мониторинг</td><td>4. Видовое разнообразие и численность животных и растений</td></tr></table>	Вид мониторинга	Объект наблюдения	А. Мониторинг водных ресурсов	1. Концентрация загрязняющих веществ в воздухе	Б. Атмосферный мониторинг	2. Качество поверхностных и подземных вод	В. Биологический мониторинг	3. Уровень радиационного фона	Г. Радиационный мониторинг	4. Видовое разнообразие и численность животных и растений
Вид мониторинга	Объект наблюдения															
А. Мониторинг водных ресурсов	1. Концентрация загрязняющих веществ в воздухе															
Б. Атмосферный мониторинг	2. Качество поверхностных и подземных вод															
В. Биологический мониторинг	3. Уровень радиационного фона															
Г. Радиационный мониторинг	4. Видовое разнообразие и численность животных и растений															
718.	4. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов,	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между факторами вредного влияния элементов среды обитания и примерами их проявления: <table><tr><td>Факторы вредного влияния</td><td>Примеры проявлений:</td></tr></table>	Факторы вредного влияния	Примеры проявлений:								
Факторы вредного влияния	Примеры проявлений:															

		деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	<table><tr><td>А. Технические средства</td><td>1. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов</td></tr><tr><td>Б. Технологические процессы</td><td>2. Нарушение общественного порядка вблизи производственных объектов</td></tr><tr><td>В. Природные явления</td><td>3. Радиационное излучение от медицинского оборудования</td></tr><tr><td>Г. Социальные явления</td><td>4. Наводнения, вызванные изменением климата</td></tr></table>	А. Технические средства	1. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов	Б. Технологические процессы	2. Нарушение общественного порядка вблизи производственных объектов	В. Природные явления	3. Радиационное излучение от медицинского оборудования	Г. Социальные явления	4. Наводнения, вызванные изменением климата
А. Технические средства	1. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов													
Б. Технологические процессы	2. Нарушение общественного порядка вблизи производственных объектов													
В. Природные явления	3. Радиационное излучение от медицинского оборудования													
Г. Социальные явления	4. Наводнения, вызванные изменением климата													
719.	5. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния	Укажите верную последовательность Негативные последствия от факторов вредного влияния элементов среды обитания возможно оценить через такое понятие как экологический риск. Распределите стадии оценки экологического риска в правильном порядке: 1) Оценка вероятности возникновения негативных событий 2) Определение возможных последствий воздействия 3) Идентификация источников опасности 4) Анализ состояния окружающей среды 5) Разработка мер по предотвращению или уменьшению рисков								

		развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
720.	6. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и	Укажите верную последовательность Установите порядок действий при ликвидации такого фактора вредного влияния материалов, как разлив нефтепродуктов на водной поверхности: 1) Ограничение распространения пятна с помощью боновых заграждений 2) Сбор нефтепродуктов с поверхности воды 3) Очистка береговой линии от остатков нефти 4) Удаление оставшихся следов загрязнения с использованием сорбентов 5) Мониторинг состояния акватории после завершения работ

					сооружений, природных и социальных явлений)	
721.	7. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность С целью минимизации вредного влияния факторов среды обитания при строительстве зданий, сооружений, модернизации технологических процессов проводится экологическая экспертиза. Упорядочьте шаги, необходимые для проведения экологической экспертизы нового производственного объекта: 1) Подготовка отчета о результатах исследования 2) Анализ воздействия объекта на окружающую среду 3) Сбор исходной информации о проекте 4) Оценка альтернативных решений 5) Получение разрешения на проведение экспертизы
722.	8. 3 мин	УК-8: Способен создавать и поддерживать в	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производств	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания	Укажите верную последовательность Для минимизации вредного влияния пластиковых материалов, пришедших в негодность (отходов) проводится их переработка. Расположите этапы процесса переработки пластиковых отходов в правильной последовательности:

	Б	повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	енной экологии	(технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	1) Сортировка пластика по типу 2) Очистка и промывка пластика 3) Измельчение пластика до гранул 4) Повторное использование переработанного материала 5) Доставка собранного пластика на перерабатывающий завод
723.	9. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какие технические средства применяются для снижения вредного влияния технологических процессов через уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу? 1) Фильтры и скрубберы 2) Системы рекуперации тепла 3) Водоочистные сооружения 4) Солнечные панели

		природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	социальных явлений)		Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
724.	10. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая стратегия управления отходами наиболее эффективна для предотвращения вредного влияния загрязнения окружающей среды и сохранения экологического равновесия? 1) Сжигание отходов 2) Полигонное захоронение 3) Утилизация и переработка 4) Компостирование органических отходов

		чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
725.	11. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая мера направлена на решение экологических проблем, уменьшение факторов вредного влияния элементов среды обитания, обеспечение экологической безопасности производственного процесса? 1) Уменьшение количества используемых материалов 2) Увеличение производительности оборудования 3) Применение экологически чистых технологий 4) Автоматизация всех процессов

726.	12. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой природный фактор оказывает наибольшее влияние на изменение климата? Вулканическая активность Солнечная активность Парниковый эффект Циклоны и антициклоны
727.	13. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие инженерные методы и технические устройства могут применяться для минимизации такого фактора вредного влияния, как загрязнение атмосферы от промышленного предприятия? 1) Установки каталитической нейтрализации 2) Фильтры тонкой очистки воздуха 3) Переход на возобновляемые источники энергии 4) Внедрение системы оборотного водоснабжения

		безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
728.	14 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Решению экологических проблем способствует законодательная и нормативная база в области природоохранной деятельности. Какие законодательные акты регулируют деятельность предприятий в части обеспечения экологической безопасности в России, снижения вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений)? Выберите два правильных ответа и раскройте значение каждого. 1) Федеральный закон №7-ФЗ "Об охране окружающей среды" 2) Федеральный закон "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" № 116-ФЗ 3) Санитарные правила и нормы (СанПиН) 4) Кодекс об административных правонарушениях РФ

		общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
729.	15. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие действия, направленные на сохранение экологического равновесия, снижение влияния вредных факторов элементов среды обитания согласуются с принципами рационального природопользования? Выберите не менее трех правильных ответов и обоснуйте выбор. 1) Охрана редких видов животных и растений 2) Рециклинг и утилизация отходов 3) Мониторинг состояния водоемов 4) Поддержание естественного круговорота веществ в природе 5) Интродукция чужеродных видов в экосистему

					природных и социальных явлений)	
730.	16. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Решение экологических проблем во многом зависит от повышения экологической безопасности на производстве. Какие мероприятия по обеспечению экологичности производственных процессов, снижению вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, могут быть реализованы на уровне конкретного предприятия? Выберите три правильных ответа и обоснуйте выбор каждого: 1) Замена устаревшего оборудования на современное 2) Организация корпоративных мероприятий по посадке деревьев 3) Установка очистных сооружений 4) Проведение регулярных экологических аудитов
731.	17. 10 мин	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических	Перечислите и охарактеризуйте три метода эколого-экономической оценки проектов, направленных на повышение экологической безопасности промышленных предприятий, снижение вредного влияния элементов среды обитания и решение экологических проблем.

	Д	жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
732.	18. 10 мин Д	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	В ходе экологической экспертизы проводится оценка степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений), рассматриваются варианты решения экологических проблем промышленного/транспортного объекта с использованием инженерных методов и современных научных знаний о проектах и конструкциях технических устройств, с учетом эколого-экономической оценки мероприятий для обеспечения экологичности производственных процессов. Опишите основные этапы проведения экологической экспертизы проекта нового промышленного/транспортного объекта. Объясните, какие ключевые аспекты учитываются на каждом этапе.

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении и чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	социальных явлений)		Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)															
733.	1. 3 мин А	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основному направлению работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия	Прочитайте текст и установите соответствие между видами нормативных актов и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды нормативных актов в сфере трудового права, необходимые для регулирования работы с персоналом, и их характеристики. <table><tr><td>Виды нормативных актов</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Трудовой кодекс РФ</td><td>1) Устанавливает общие нормы трудового права</td></tr><tr><td>Б) Коллективный договор</td><td>2) Регулирует отношения между работодателем и работниками на уровне организации</td></tr><tr><td>В) Локальные нормативные акты</td><td>3) Утверждается работодателем и регулирует внутренние процессы</td></tr><tr><td>Г) Приказы по персоналу</td><td>4) Издаются для решения конкретных задач в организации</td></tr><tr><td></td><td>5) Регулирует социально-трудовые отношения в организации</td></tr><tr><td></td><td>6) Распорядительные документы, которые регулируют трудовые отношения в целом или отдельный кадровый процесс</td></tr></table>	Виды нормативных актов	Характеристика	А) Трудовой кодекс РФ	1) Устанавливает общие нормы трудового права	Б) Коллективный договор	2) Регулирует отношения между работодателем и работниками на уровне организации	В) Локальные нормативные акты	3) Утверждается работодателем и регулирует внутренние процессы	Г) Приказы по персоналу	4) Издаются для решения конкретных задач в организации		5) Регулирует социально-трудовые отношения в организации		6) Распорядительные документы, которые регулируют трудовые отношения в целом или отдельный кадровый процесс
Виды нормативных актов	Характеристика																			
А) Трудовой кодекс РФ	1) Устанавливает общие нормы трудового права																			
Б) Коллективный договор	2) Регулирует отношения между работодателем и работниками на уровне организации																			
В) Локальные нормативные акты	3) Утверждается работодателем и регулирует внутренние процессы																			
Г) Приказы по персоналу	4) Издаются для решения конкретных задач в организации																			
	5) Регулирует социально-трудовые отношения в организации																			
	6) Распорядительные документы, которые регулируют трудовые отношения в целом или отдельный кадровый процесс																			

					управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;	
734.	2. 3 мин А	ПК-5: Способен проводить администрирование	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие	Прочитайте текст и установите соответствие между методами принятия решений и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

		процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	направлений работы с персоналом	управленческих решений	нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлениям работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом;	Соотнесите методы принятия управленческих решений при работе с персоналом и их описание. <table><tr><th>Методы принятия решений</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) SWOT-анализ</td><td>1) Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз</td></tr><tr><td>Б) Дерево решений</td><td>2) Графическое представление вариантов решений и их последствий</td></tr><tr><td>В) Матрица решений</td><td>3) Табличное представление альтернатив и критериев выбора</td></tr><tr><td>Г) Метод Дельфи</td><td>4) Метод экспертных оценок с использованием анонимных опросов</td></tr><tr><td></td><td>5) Метод машинного обучения, который используют, чтобы разделить большой объём входных данных на относительно небольшие группы и прогнозировать наступление события в зависимости от определённых условий</td></tr><tr><td></td><td>6) Инструмент для анализа и выбора наилучшего варианта из нескольких альтернатив при принятии решения</td></tr></table>	Методы принятия решений	Описание	А) SWOT-анализ	1) Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз	Б) Дерево решений	2) Графическое представление вариантов решений и их последствий	В) Матрица решений	3) Табличное представление альтернатив и критериев выбора	Г) Метод Дельфи	4) Метод экспертных оценок с использованием анонимных опросов		5) Метод машинного обучения, который используют, чтобы разделить большой объём входных данных на относительно небольшие группы и прогнозировать наступление события в зависимости от определённых условий		6) Инструмент для анализа и выбора наилучшего варианта из нескольких альтернатив при принятии решения
Методы принятия решений	Описание																			
А) SWOT-анализ	1) Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз																			
Б) Дерево решений	2) Графическое представление вариантов решений и их последствий																			
В) Матрица решений	3) Табличное представление альтернатив и критериев выбора																			
Г) Метод Дельфи	4) Метод экспертных оценок с использованием анонимных опросов																			
	5) Метод машинного обучения, который используют, чтобы разделить большой объём входных данных на относительно небольшие группы и прогнозировать наступление события в зависимости от определённых условий																			
	6) Инструмент для анализа и выбора наилучшего варианта из нескольких альтернатив при принятии решения																			

					- оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;															
735.	3. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст и установите соответствие между видами анализа информации и их задачами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды анализа информации, необходимой для разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики, и их задачи. <table><tr><td>Виды анализа информации</td><td>Задачи</td></tr><tr><td>А) Анализ текучести кадров</td><td>1) Выявление причин увольнений</td></tr><tr><td>Б) Анализ производительности труда</td><td>2) Оценка эффективности работы сотрудников</td></tr><tr><td>В) Анализ удовлетворенности сотрудников</td><td>3) Изучение уровня мотивации сотрудников</td></tr><tr><td>Г) Анализ затрат на персонал</td><td>4) Расчет расходов на оплату труда</td></tr><tr><td></td><td>5) Это процесс, который помогает компании выявить факторы, влияющие на настроение и продуктивность работников</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс, который помогает оценить эффективность использования рабочей силы и увидеть связь между затратами на персонал и конечным продуктом</td></tr></table>	Виды анализа информации	Задачи	А) Анализ текучести кадров	1) Выявление причин увольнений	Б) Анализ производительности труда	2) Оценка эффективности работы сотрудников	В) Анализ удовлетворенности сотрудников	3) Изучение уровня мотивации сотрудников	Г) Анализ затрат на персонал	4) Расчет расходов на оплату труда		5) Это процесс, который помогает компании выявить факторы, влияющие на настроение и продуктивность работников		6) Процесс, который помогает оценить эффективность использования рабочей силы и увидеть связь между затратами на персонал и конечным продуктом
Виды анализа информации	Задачи																			
А) Анализ текучести кадров	1) Выявление причин увольнений																			
Б) Анализ производительности труда	2) Оценка эффективности работы сотрудников																			
В) Анализ удовлетворенности сотрудников	3) Изучение уровня мотивации сотрудников																			
Г) Анализ затрат на персонал	4) Расчет расходов на оплату труда																			
	5) Это процесс, который помогает компании выявить факторы, влияющие на настроение и продуктивность работников																			
	6) Процесс, который помогает оценить эффективность использования рабочей силы и увидеть связь между затратами на персонал и конечным продуктом																			

736.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами систематизации информации и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы систематизации информации, необходимой для разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики, и их содержание. <table><tr><td>Этапы</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Сбор данных</td><td>1) Получение информации из различных источников</td></tr><tr><td>Б) Обработка данных</td><td>2) Структурирование и классификация данных</td></tr><tr><td>В) Анализ данных</td><td>3) Выявление закономерностей и тенденций</td></tr><tr><td>Г) Принятие решений</td><td>4) Формулирование выводов и рекомендаций</td></tr><tr><td></td><td>5) Проверка достоверности данных</td></tr><tr><td></td><td>6) Визуализация результатов</td></tr></table>	Этапы	Содержание	А) Сбор данных	1) Получение информации из различных источников	Б) Обработка данных	2) Структурирование и классификация данных	В) Анализ данных	3) Выявление закономерностей и тенденций	Г) Принятие решений	4) Формулирование выводов и рекомендаций		5) Проверка достоверности данных		6) Визуализация результатов
Этапы	Содержание																			
А) Сбор данных	1) Получение информации из различных источников																			
Б) Обработка данных	2) Структурирование и классификация данных																			
В) Анализ данных	3) Выявление закономерностей и тенденций																			
Г) Принятие решений	4) Формулирование выводов и рекомендаций																			
	5) Проверка достоверности данных																			
	6) Визуализация результатов																			
737.	5. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлениям работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и	Укажите верную последовательность этапов анализа документов: 1) Сбор документов 2) Обработка данных 3) Анализ информации 4) Формулирование выводов 5) Принятие решений 6) Оценка результатов														

					информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом	
738.	6. 3 мин	ПК-5: Способен проводить	ПК-5.1: Определяет подразделения и	Б1.В.ДВ.02.01	Знать: - трудовое законодательство	Укажите верную последовательность этапов работы с персоналом: 1) Планирование потребности в персонале 2) Подбор и отбор кандидатов

	Б	администриро вание процессов и документообо рота по основным направлением работы с персоналом	исполнителей основных направлений работы с персоналом	Методы принятия управленчес ких решений	и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением	3) Адаптация новых сотрудников 4) Оценка эффективности работы 5) Обучение и развитие 6) Увольнение сотрудников

					работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;	
739.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Укажите верную последовательность этапов проведения SWOT-анализа для формирования основных направлений кадровой и социальной политики организации: 1) Сбор информации 2) Выявление сильных и слабых сторон 3) Определение возможностей и угроз 4) Формулирование стратегии 5) Реализация стратегии 6) Оценка результатов
740.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной	Укажите верную последовательность этапов анализа рисков, возникающих в ходе реализации кадровой и социальной политики организации: 1) Идентификация рисков 2) Оценка вероятности и последствий 3) Разработка мер по снижению рисков 4) Реализация мер

		социальной политики в отношении персонала	политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения		кадровой политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	5) Мониторинг и контроль 6) Оценка эффективности
741.	9. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлениям работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При принятии стратегического решения компания использовала SWOT-анализ. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение операционных затрат 2) Повышение конкурентоспособности 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение текучести кадров

					проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;	
742.	10. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для эффективного распределения задач по основным направлениям работы с персоналом необходимо определить ответственные подразделения. Какие подразделения чаще всего отвечают за кадровую политику?" 1) Отдел кадров 2) Финансовый отдел 3) Отдел маркетинга

		работы с персоналом			хранения документации по основным направлениям работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям	4) Юридический отдел 5) Отдел продаж

					работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;	
743.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для определения подразделений, ответственных за социальную политику организации, необходимо учитывать их функции. Какие подразделения чаще всего занимаются социальными вопросами? 1) Отдел кадров 2) Расчетный отдел 3) Бухгалтерия 4) Финансовый отдел 5) Отдел продаж 6) Юридический отдел
744.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; Уметь - применять на практике средства разработки и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При определении исполнителей основных направлений работы с персоналом важно учитывать их компетенции. Какие сотрудники чаще всего участвуют в реализации кадровой политики? 1) Рабочие 2) Руководители подразделений 3) Бухгалтеры 4) IT-специалисты 5) Тренеры по обучению 6) Юристы

			экономического положения		реализации концепции кадровой и социальной политики организации	
745.	13. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлениям работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы используются для анализа внешней среды организации и разработки основных направлений работы с персоналом? 1) PEST-анализ 2) SWOT-анализ 3) Анализ 5 сил Портера 4) Матрица решений 5) Дерево решений 6) Анализ рисков

					управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;	
746.	14. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлениям работы с персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для повышения эффективности кадровой политики организация решила внедрить систему адаптации новых сотрудников. Какие элементы следует включить в программу адаптации? 1) Ознакомление с корпоративной культурой 2) Обучение навыкам работы 3) Наставничество 4) Увеличение испытательного срока 5) Сокращение социальных льгот 6) Введение строгого контроля

				- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным	

					направлением работы с персоналом;	
747.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Согласно концепции кадровой и социальной политики компания планирует внедрить систему мотивации сотрудников, которая будет учитывать социально-экономическое положение организации. Какие элементы мотивации следует включить в систему? 1) Премии за выполнение плана 2) Социальные льготы (медицинская страховка, оплата обучения) 3) Гибкий график работы 4) Увеличение рабочего дня 5) Сокращение отпускных дней 6) Увеличение нагрузки на сотрудников
748.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для определения основных направлений кадровой политики организация проводит анализ рынка труда. Какие данные следует учитывать в первую очередь? 1) Уровень заработной платы в регионе 2) Уровень безработицы 3) Демографическая ситуация 4) Количество конкурентов в отрасли 5) Технологические изменения 6) Уровень образования сотрудников

749.	17. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администриро вание процессов и документообо рота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.0 1 Методы принятия управленчес ких решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлениям работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь: - анализировать нормативные и методические	В организации проводится анализ эффективности управления персоналом. Исходные данные: Численность сотрудников на начало года: 200 человек. Численность сотрудников на конец года: 180 человек. Количество уволенных за год: 30 человек. Количество принятых за год: 10 человек. Результаты анкетирования (удовлетворенность сотрудников): Высокий уровень: 50 человек. Средний уровень: 100 человек. Низкий уровень: 30 человек. Затраты на подбор одного сотрудника: 20 000 рублей. Затраты на адаптацию одного сотрудника: 10 000 рублей. Задание: Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Рассчитайте общие затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников. Предложите меры по улучшению управления персоналом на основе полученных данных.

					документы по основным направлениям работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлениям работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлениям работы с персоналом;	
750.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Вы работаете в отделе кадров небольшой компании. Руководство поручило вам разработать основные направления кадровой и социальной политики. Для этого нужно: Определить ключевые проблемы в работе с персоналом. Предложить меры для улучшения кадровой и социальной политики. Оценить, как эти меры повлияют на сотрудников. Исходные данные: В компании работает 50 человек. Текущая текучесть кадров за последний год составила 15%. Сотрудники жалуются на отсутствие мотивации и слабую корпоративную культуру. Задание: Назовите 2-3 основные проблемы в работе с персоналом. Предложите 2-3 меры для улучшения кадровой и социальной политики.
751.	1. 3 мин	ПК-5: Способен проводить администриро	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный	Знать: - основные категории и	Прочитайте текст и установите соответствие между видами безработицы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

	A	вание процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	основных направлений работы с персоналом	менеджмент в управлении персоналом	понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных	Эффективная работа с персоналом играет ключевую роль в снижении уровня безработицы и обеспечении занятости населения. Соотнесите виды безработицы и их определения. <table><tr><td>Виды безработицы</td><td>Определения</td></tr><tr><td>A) Фрикционная</td><td>1) Безработица, связанная с поиском новой работы</td></tr><tr><td>Б) Структурная</td><td>2) Безработица, вызванная изменениями в структуре экономики</td></tr><tr><td>В) Циклическая</td><td>3) Безработица, связанная с экономическим спадом</td></tr><tr><td>Г) Сезонная</td><td>4) Безработица, вызванная сезонными колебаниями спроса</td></tr><tr><td></td><td>5) Невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы определённой квалификации</td></tr><tr><td></td><td>6) Тип безработицы, возникающий из-за колебаний в экономике</td></tr></table>	Виды безработицы	Определения	A) Фрикционная	1) Безработица, связанная с поиском новой работы	Б) Структурная	2) Безработица, вызванная изменениями в структуре экономики	В) Циклическая	3) Безработица, связанная с экономическим спадом	Г) Сезонная	4) Безработица, вызванная сезонными колебаниями спроса		5) Невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы определённой квалификации		6) Тип безработицы, возникающий из-за колебаний в экономике
Виды безработицы	Определения																			
A) Фрикционная	1) Безработица, связанная с поиском новой работы																			
Б) Структурная	2) Безработица, вызванная изменениями в структуре экономики																			
В) Циклическая	3) Безработица, связанная с экономическим спадом																			
Г) Сезонная	4) Безработица, вызванная сезонными колебаниями спроса																			
	5) Невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы определённой квалификации																			
	6) Тип безработицы, возникающий из-за колебаний в экономике																			

					социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;													
752.	2. 3 мин А	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основному направлению работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами инновационного процесса и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы инновационного процесса и их содержание. <table><tr><td>Этапы инновационного процесса</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Генерация идей</td><td>1) Анализ и выбор наиболее перспективных идей</td></tr><tr><td>Б) Отбор идей</td><td>2) Создание прототипа и проверка его работоспособности</td></tr><tr><td>В) Разработка концепции</td><td>3) Процесс создания новых идей или решений</td></tr><tr><td>Г) Тестирование</td><td>4) Поиск новых идей и решений</td></tr><tr><td></td><td>5) Разработка детального плана реализации идеи</td></tr></table>	Этапы инновационного процесса	Содержание	А) Генерация идей	1) Анализ и выбор наиболее перспективных идей	Б) Отбор идей	2) Создание прототипа и проверка его работоспособности	В) Разработка концепции	3) Процесс создания новых идей или решений	Г) Тестирование	4) Поиск новых идей и решений		5) Разработка детального плана реализации идеи
Этапы инновационного процесса	Содержание																	
А) Генерация идей	1) Анализ и выбор наиболее перспективных идей																	
Б) Отбор идей	2) Создание прототипа и проверка его работоспособности																	
В) Разработка концепции	3) Процесс создания новых идей или решений																	
Г) Тестирование	4) Поиск новых идей и решений																	
	5) Разработка детального плана реализации идеи																	

				функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и	6) Создание общего представления о том, как проект должен выглядеть и функционировать

					нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;															
753.	3. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие между видами инноваций в управлении персоналом и их примерами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды инноваций в управлении персоналом, которые организация может внедрять при реализации кадровой и социальной политики, и их примеры. <table><tr><td>Виды инноваций в управлении персоналом</td><td>Примеры</td></tr><tr><td>А) Организационные инновации</td><td>1) Внедрение системы удаленной работы</td></tr><tr><td>Б) Технологические инновации</td><td>2) Использование искусственного интеллекта для подбора персонала</td></tr><tr><td>В) Процессные инновации</td><td>3) Разработка новой системы мотивации сотрудников</td></tr><tr><td>Г) Кадровые инновации</td><td>4) Создание нового продукта для внутреннего обучения</td></tr><tr><td></td><td>5) Внедрение CRM-системы для управления клиентами</td></tr><tr><td></td><td>6) Проведение тренингов по Agile-методологиям</td></tr></table>	Виды инноваций в управлении персоналом	Примеры	А) Организационные инновации	1) Внедрение системы удаленной работы	Б) Технологические инновации	2) Использование искусственного интеллекта для подбора персонала	В) Процессные инновации	3) Разработка новой системы мотивации сотрудников	Г) Кадровые инновации	4) Создание нового продукта для внутреннего обучения		5) Внедрение CRM-системы для управления клиентами		6) Проведение тренингов по Agile-методологиям
Виды инноваций в управлении персоналом	Примеры																			
А) Организационные инновации	1) Внедрение системы удаленной работы																			
Б) Технологические инновации	2) Использование искусственного интеллекта для подбора персонала																			
В) Процессные инновации	3) Разработка новой системы мотивации сотрудников																			
Г) Кадровые инновации	4) Создание нового продукта для внутреннего обучения																			
	5) Внедрение CRM-системы для управления клиентами																			
	6) Проведение тренингов по Agile-методологиям																			

					Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной - организации труда; - анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом					
754.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков;	Прочитайте текст и установите соответствие между рисками инноваций в управлении персоналом и способами их минимизации. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите риски инноваций в управлении персоналом при реализации кадровой и социальной политики и способы их минимизации. <table><tr><td>Риски инноваций в управлении персоналом</td><td>Способы их минимизации</td></tr><tr><td>А) Сопротивление сотрудников</td><td>1) Проведение обучения и тренингов</td></tr></table>	Риски инноваций в управлении персоналом	Способы их минимизации	А) Сопротивление сотрудников	1) Проведение обучения и тренингов
Риски инноваций в управлении персоналом	Способы их минимизации									
А) Сопротивление сотрудников	1) Проведение обучения и тренингов									

			экономического положения		сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной - организации труда; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические	<table><tr><td>Б) Недостаток финансирования</td><td>2) Привлечение внешних инвестиций</td></tr><tr><td>В) Недостаток квалификации</td><td>3) Вовлечение сотрудников в процесс изменений</td></tr><tr><td>Г) Неправильная оценка потребностей</td><td>4) Проведение маркетинговых исследований</td></tr><tr><td></td><td>5) Консультации с юристами</td></tr><tr><td></td><td>6) Тестирование технологий перед внедрением</td></tr></table>	Б) Недостаток финансирования	2) Привлечение внешних инвестиций	В) Недостаток квалификации	3) Вовлечение сотрудников в процесс изменений	Г) Неправильная оценка потребностей	4) Проведение маркетинговых исследований		5) Консультации с юристами		6) Тестирование технологий перед внедрением
Б) Недостаток финансирования	2) Привлечение внешних инвестиций															
В) Недостаток квалификации	3) Вовлечение сотрудников в процесс изменений															
Г) Неправильная оценка потребностей	4) Проведение маркетинговых исследований															
	5) Консультации с юристами															
	6) Тестирование технологий перед внедрением															
					1											

					показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
755.	5. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и	Укажите верную последовательность этапов инновационного процесса, который может быть использован в том числе и при реализации основных направлений работы с персоналом: 1) Генерация идей 2) Отбор идей 3) Разработка концепции 4) Тестирование 5) Внедрение 6) Оценка результатов

					статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
756.	6. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в	Знать: - основные категории и понятия экономики;	Укажите верную последовательность этапов внедрения инноваций в управлении персоналом, реализуемых при работе с персоналом: 1) Планирование 2) Реализация 3) Мониторинг 4) Оценка

		документооборота по основным направлениям работы с персоналом	работы с персоналом	управлении персоналом	- приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной	5) Корректировка 6) Закрепление результатов

					деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
757.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций	Укажите верную последовательность этапов анализа инновационных рисков, выполняемого на всех этапах реализации кадровой и социальной политики: 1) Идентификация рисков 2) Оценка вероятности 3) Оценка последствий 4) Разработка мер минимизации 5) Контроль рисков 6) Корректировка мер

					управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной - организации труда; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	

758.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной - организации труда;	Укажите верную последовательность этапов разработки инновационной стратегии при планировании основных направлений кадровой и социальной политики организации, направленной на минимизацию кадровых рисков: 1) Анализ внешней среды 2) Определение целей 3) Разработка стратегии 4) Реализация стратегии 5) Оценка результатов 6) Корректировка стратегии

					анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
759.	9. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему геймификации для повышения мотивации сотрудников. Какой из принципов инновационного менеджмента был использован? 1) Принцип системности 2) Принцип креативности 3) Принцип вовлеченности 4) Принцип адаптивности 5) Принцип экономичности 6) Принцип устойчивости

					- основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда;	

					- ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
760.	10. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В компании внедрена система автоматизации подбора персонала. Какой тип инноваций был использован? 1) Организационные 2) Технологические 3) Процессные 4) Продуктовые 5) Маркетинговые 6) Кадровые

					статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
761.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В организации наблюдается низкая вовлеченность персонала в инновационные процессы. Какой метод стимулирования инноваций наиболее эффективен в данном случае при реализации кадровой и социальной политики?

		й кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; - сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда; - анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты	1) Материальное стимулирование 2) Нематериальное стимулирование 3) Гранты на исследования 4) Обучение и развитие 5) Создание инновационной культуры 6) Внутренние конкурсы идей

					анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
762.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Одним из направлений кадровой и социальной политики ООО «Ромашка» является внедрение системы KPI для оценки эффективности персонала. Какой из принципов инновационного менеджмента будет применен? 1) Принцип системности 2) Принцип креативности 3) Принцип вовлеченности 4) Принцип адаптивности 5) Принцип экономичности 6) Принцип устойчивости

					управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда; - анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
763.	13. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить инновационную систему мотивации персонала. Какие методы стимулирования инноваций будут наиболее эффективны? 1) Материальное стимулирование 2) Нематериальное стимулирование 3) Гранты на исследования 4) Обучение и развитие

		работы с персоналом			- предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных	5) Создание инновационной культуры 6) Внутренние конкурсы идей

					проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
764.	14. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Agile - это группа методик для гибкого управления проектами. Рабочий процесс при таком подходе разбивается на небольшие временные промежутки - спринты или итерации. Компания решила внедрить Agile-методологии в управлении проектами. Какие преимущества это принесет как для компании в целом, так и для персонала? 1) Гибкость в управлении 2) Ускорение процессов 3) Повышение качества продукции 4) Снижение затрат на персонал 5) Улучшение коммуникации в команде 6) Упрощение отчетности

					- базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений	

					научной организации труда;	
765.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; - сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной -	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В рамках реализации кадровой и социальной политики в организации внедрена система KPI для оценки эффективности персонала. Какие преимущества это дает? 1) Повышение прозрачности оценки 2) Увеличение мотивации сотрудников 3) Снижение затрат на обучение 4) Улучшение качества продукции 5) Ускорение процессов подбора персонала 6) Упрощение процессов управления

					организации труда; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
766.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для снижения кадровых рисков компания планирует внедрить цифровые технологии в управление персоналом. Какие инструменты будут наиболее полезны? 1) HR-аналитика 2) Системы автоматизации подбора персонала 3) Платформы для онлайн-обучения 4) CRM-системы 5) Системы управления проектами 6) Социальные сети

				управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной - организации труда; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	

767.	17. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администриро вание процессов и документообо рота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.0 2 Инновацион ный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и	Компания внедрила инновационную систему мотивации персонала, включающую бонусы за достижение KPI и программу нематериального поощрения. Затраты на внедрение системы составили 500 000 руб. (разработка платформы, обучение сотрудников). Ежегодные затраты на поддержку системы - 100 000 руб. До внедрения системы средняя выручка на сотрудника составляла 1 200 000 руб. в год, а текучесть кадров - 15%. После внедрения выручка увеличилась на 10%, а текучесть снизилась до 10%. Количество сотрудников - 50 человек. Рассчитайте: 1) Годовую экономию от снижения текучести кадров, если стоимость замены одного сотрудника составляет 200 000 руб. 2) Срок окупаемости системы мотивации. 3) Эффективность внедрения системы за первый год.

					категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
768.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих	При реализации основных направлений кадровой и социальной политики организация внедрила систему автоматизации подбора персонала на основе искусственного интеллекта. До внедрения среднее время подбора одного сотрудника составляло 20 дней, а стоимость - 50 000 руб. После внедрения время подбора сократилось на 30%, а стоимость - на 20%. Ежегодно компания нанимает 100 сотрудников. Рассчитайте: 1) Годовую экономию времени. 2) Годовую экономию средств. 3) Эффективность внедрения системы, если затраты на ее разработку составили 1 000 000 руб., а ежегодные затраты на поддержку - 200 000 руб. Напишите вывод.

				решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной организации труда; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с	

					деятельностью по реализации функций управления персоналом															
769.	1. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую	Прочитайте текст и установите соответствие между стратегиями разрешения конфликтов и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите стратегии разрешения конфликтов и их описание с точки зрения реализации кадровой и социальной политики. <table><tr><td>Стратегии разрешения конфликтов</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Избегание</td><td>1) Стратегия, при которой одна сторона стремится к максимальному удовлетворению своих интересов за счет другой стороны</td></tr><tr><td>Б) Компромисс</td><td>2) Стратегия, при которой стороны идут на уступки, чтобы достичь взаимоприемлемого решения</td></tr><tr><td>В) Сотрудничество</td><td>3) Стратегия, при которой стороны работают вместе для нахождения решения, удовлетворяющего обе стороны</td></tr><tr><td>Г) Конкуренция</td><td>4) Стратегия, при которой одна сторона избегает конфликта и не принимает активных мер для его разрешения</td></tr><tr><td></td><td>5) Человек любым способом пытается отложить конфликт и принятие важных решений на «потом»</td></tr><tr><td></td><td>6) Участник стремится только к победе, которая возможна лишь при поражении соперника</td></tr></table>	Стратегии разрешения конфликтов	Описание	А) Избегание	1) Стратегия, при которой одна сторона стремится к максимальному удовлетворению своих интересов за счет другой стороны	Б) Компромисс	2) Стратегия, при которой стороны идут на уступки, чтобы достичь взаимоприемлемого решения	В) Сотрудничество	3) Стратегия, при которой стороны работают вместе для нахождения решения, удовлетворяющего обе стороны	Г) Конкуренция	4) Стратегия, при которой одна сторона избегает конфликта и не принимает активных мер для его разрешения		5) Человек любым способом пытается отложить конфликт и принятие важных решений на «потом»		6) Участник стремится только к победе, которая возможна лишь при поражении соперника
Стратегии разрешения конфликтов	Описание																			
А) Избегание	1) Стратегия, при которой одна сторона стремится к максимальному удовлетворению своих интересов за счет другой стороны																			
Б) Компромисс	2) Стратегия, при которой стороны идут на уступки, чтобы достичь взаимоприемлемого решения																			
В) Сотрудничество	3) Стратегия, при которой стороны работают вместе для нахождения решения, удовлетворяющего обе стороны																			
Г) Конкуренция	4) Стратегия, при которой одна сторона избегает конфликта и не принимает активных мер для его разрешения																			
	5) Человек любым способом пытается отложить конфликт и принятие важных решений на «потом»																			
	6) Участник стремится только к победе, которая возможна лишь при поражении соперника																			

					документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации									
770.	2. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих	Прочитайте текст и установите соответствие между типами конфликтов и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите типы конфликтов и их характеристики с точки зрения реализации кадровой и социальной политики. <table><tr><td>Типы конфликтов</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Интраперсональный конфликт</td><td>1) Конфликт, возникающий внутри одной личности, связанный с противоречивыми желаниями или ценностями</td></tr><tr><td>Б) Интерперсональный конфликт</td><td>2) Конфликт, происходящий между двумя или несколькими людьми, часто из-за различий в мнениях или интересах</td></tr><tr><td>В) Групповой конфликт</td><td>3) Конфликт, который возникает между группами людей, например, командами или отделами в организации</td></tr></table>	Типы конфликтов	Характеристики	А) Интраперсональный конфликт	1) Конфликт, возникающий внутри одной личности, связанный с противоречивыми желаниями или ценностями	Б) Интерперсональный конфликт	2) Конфликт, происходящий между двумя или несколькими людьми, часто из-за различий в мнениях или интересах	В) Групповой конфликт	3) Конфликт, который возникает между группами людей, например, командами или отделами в организации
Типы конфликтов	Характеристики													
А) Интраперсональный конфликт	1) Конфликт, возникающий внутри одной личности, связанный с противоречивыми желаниями или ценностями													
Б) Интерперсональный конфликт	2) Конфликт, происходящий между двумя или несколькими людьми, часто из-за различий в мнениях или интересах													
В) Групповой конфликт	3) Конфликт, который возникает между группами людей, например, командами или отделами в организации													

					нормы трудового права в контексте документационног о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	<table> <tr> <td>Г) Организационный конфликт</td> <td>4) Конфликт, возникающий на уровне всей организации, включая структурные проблемы и культурные различия</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Конфликт, который возникает внутри социальных групп или между различными группами на основе различий во мнениях</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Внутренний конфликт между различными моделями одной и той же роли</td> </tr> </table>	Г) Организационный конфликт	4) Конфликт, возникающий на уровне всей организации, включая структурные проблемы и культурные различия		5) Конфликт, который возникает внутри социальных групп или между различными группами на основе различий во мнениях		6) Внутренний конфликт между различными моделями одной и той же роли
Г) Организационный конфликт	4) Конфликт, возникающий на уровне всей организации, включая структурные проблемы и культурные различия											
	5) Конфликт, который возникает внутри социальных групп или между различными группами на основе различий во мнениях											
	6) Внутренний конфликт между различными моделями одной и той же роли											
771.	3. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной	Прочитайте текст и установите соответствие между основными статьями Трудового кодекса Российской Федерации и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)						

		й кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики		политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационног о обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационног о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения,	Соотнесите основные статьи Трудового кодекса Российской Федерации и их описание, соблюдение которых необходимо для обеспечения реализации кадровой и социальной политики. <table><tr><th>Статьи Трудового кодекса</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Статья 21 - Право на труд</td><td>1) Определяет права работников на безопасные и достойные условия труда</td></tr><tr><td>Б) Статья 56 - Условия трудового договора</td><td>2) Устанавливает основные требования к содержанию трудового договора, включая права и обязанности сторон</td></tr><tr><td>В) Статья 135 - Рабочее время</td><td>3) Регулирует максимальные нормы рабочего времени и время отдыха</td></tr><tr><td>Г) Статья 192 - Основания для увольнения</td><td>4) Описывает причины, по которым работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником</td></tr><tr><td></td><td>5) Предусматривает три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям</td></tr><tr><td></td><td>6) Определяет понятие трудового договора и обязательства сторон</td></tr></table>	Статьи Трудового кодекса	Описание	А) Статья 21 - Право на труд	1) Определяет права работников на безопасные и достойные условия труда	Б) Статья 56 - Условия трудового договора	2) Устанавливает основные требования к содержанию трудового договора, включая права и обязанности сторон	В) Статья 135 - Рабочее время	3) Регулирует максимальные нормы рабочего времени и время отдыха	Г) Статья 192 - Основания для увольнения	4) Описывает причины, по которым работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником		5) Предусматривает три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям		6) Определяет понятие трудового договора и обязательства сторон
Статьи Трудового кодекса	Описание																			
А) Статья 21 - Право на труд	1) Определяет права работников на безопасные и достойные условия труда																			
Б) Статья 56 - Условия трудового договора	2) Устанавливает основные требования к содержанию трудового договора, включая права и обязанности сторон																			
В) Статья 135 - Рабочее время	3) Регулирует максимальные нормы рабочего времени и время отдыха																			
Г) Статья 192 - Основания для увольнения	4) Описывает причины, по которым работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником																			
	5) Предусматривает три вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям																			
	6) Определяет понятие трудового договора и обязательства сторон																			

					перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации															
772.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную	Прочитайте текст и установите соответствие между документами, регулирующими трудовые отношения, и их назначением. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите документы, регулирующие трудовые отношения и направленные на снижение конфликтности в коллективе и обеспечивающие реализацию кадровой и социальной политики, и их назначение. <table> <tr> <td>Документы</td> <td>Назначение</td> </tr> <tr> <td>А) Трудовой кодекс Российской Федерации</td> <td>1) Определяет общие правила и нормы, применимые ко всем работникам организации</td> </tr> <tr> <td>Б) Коллективный договор</td> <td>2) Регулирует условия труда, права и обязанности работников и работодателя на уровне предприятия</td> </tr> <tr> <td>В) Правила внутреннего трудового распорядка</td> <td>3) Устанавливает конкретные условия труда, зарплаты и социальные гарантии для работников в рамках коллектива</td> </tr> <tr> <td>Г) Локальные нормативные акты</td> <td>4) Содержит основные положения, регулирующие трудовые отношения в стране</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Внутренние документы организации, которые регулируют и регламентируют трудовую деятельность</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый</td> </tr> </table>	Документы	Назначение	А) Трудовой кодекс Российской Федерации	1) Определяет общие правила и нормы, применимые ко всем работникам организации	Б) Коллективный договор	2) Регулирует условия труда, права и обязанности работников и работодателя на уровне предприятия	В) Правила внутреннего трудового распорядка	3) Устанавливает конкретные условия труда, зарплаты и социальные гарантии для работников в рамках коллектива	Г) Локальные нормативные акты	4) Содержит основные положения, регулирующие трудовые отношения в стране		5) Внутренние документы организации, которые регулируют и регламентируют трудовую деятельность		6) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый
Документы	Назначение																			
А) Трудовой кодекс Российской Федерации	1) Определяет общие правила и нормы, применимые ко всем работникам организации																			
Б) Коллективный договор	2) Регулирует условия труда, права и обязанности работников и работодателя на уровне предприятия																			
В) Правила внутреннего трудового распорядка	3) Устанавливает конкретные условия труда, зарплаты и социальные гарантии для работников в рамках коллектива																			
Г) Локальные нормативные акты	4) Содержит основные положения, регулирующие трудовые отношения в стране																			
	5) Внутренние документы организации, которые регулируют и регламентируют трудовую деятельность																			
	6) Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый																			

					политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	работниками и работодателем в лице их представителей
773.	5. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации	Укажите верную последовательность действий при возникновении трудового спора и конфликта: 1) Попытка разрешения конфликта мирным путем 2) Обращение к профсоюзу 3) Подготовка необходимых документов 4) Проведение переговоров 5) Обращение в трудовую инспекцию 6) Судебное разбирательство

					Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационно о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
774.	6.	ПК-6:	ПК-6.1:	Б1.В.ДВ.03.01	Знать:	Укажите верную последовательность шагов по внедрению новой кадровой политики:

	3 мин Б	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Конфликтология	- основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и	1) Оценка результатов внедрения 2) Обучение сотрудников 3) Разработка новой политики 4) Внедрение новых процессов 5) Оценка текущей кадровой ситуации 6) Корректировка подходов

					перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
775.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом	Укажите верную последовательность шагов при разрешении конфликта на рабочем месте: 1) Поиск компромисса 2) Сбор мнений сторон 3) Мониторинг выполнения соглашений 4) Выявление причин конфликта 5) Документирование результата 6) Проведение переговоров

					Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
776.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационног	Укажите верную последовательность этапов разработки антикризисной кадровой политики и наступлении острого конфликта: 1) Анализ текущей ситуации на рынке труда 2) Определение рисков для компании 3) Разработка мер по минимизации рисков 4) Внедрение антикризисных мер 5) Оценка эффективности политики 6) Корректировка подходов

				о обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационног о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым	

					кодексом Российской Федерации	
777.	9. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; - оформлять сопровождающую документацию в процедурах	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Конфликт может быть вызван различиями в восприятии информации и опыте сторон. Какой фактор не влияет на восприятие информации? 1) Предыдущий опыт сторон 2) Эмоциональное состояние сторон 3) Внешние обстоятельства 4) Однородность группы сторон

					приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
778.	10. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.0 1 Конфликтोल огия	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно- методическую базу по организации документационног о обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Важно правильно оформлять документы, связанные с трудовыми отношениями, чтобы избежать конфликтов и недоразумений. Какой из следующих документов должен быть подписан обеими сторонами? 1) Приказ о переводе работника 2) Табель учета рабочего времени 3) Личная карточка работника 4) Справка о доходах 5) Отчет о выполнении плана 6) Запрос на отпуск

					документационно о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; - оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
779.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В процессе реализации кадровой политики важно учитывать внутренние и внешние факторы. Какой из следующих факторов считается внешним? 1) Уровень квалификации работников 2) Корпоративная культура

		политики в отношении персонала			нормативно-методическую базу по организации документационног о обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационног о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и	3) Конкуренция на рынке труда 4) Стратегия развития компании 5) Уровень заработной платы в компании 6) Внутренние процедуры подбора персонала

					перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
780.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Социальная политика организации должна учитывать интересы всех сторон: работодателя, работников и государства. Какой из перечисленных факторов не относится к интересам работодателя? 1) Снижение текучести кадров 2) Увеличение производительности труда 3) Обеспечение социальной защищенности работников 4) Оптимизация затрат на персонал 5) Повышение конкурентоспособности 6) Улучшение имиджа компании

					оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
781.	13. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Как два из перечисленных пунктов могут быть связаны с социальной политикой компании, так и не могут служить основанием для отказа в предоставлении этого отпуска? 1) Наличие производственной необходимости 2) Состояние здоровья работника 3) Нарушение трудовой дисциплины работником 4) Отсутствие замены на время отпуска 5) Профессия работника, требующая постоянного присутствия на рабочем месте 6) Наличие задолженности по зарплате

					правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационног о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
782.	14. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики		кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах	Прочитайте текст: "Конфликты на рабочем месте могут возникать из-за недостатка информации или недопонимания и могут приводить к нарушению норм Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов " Выберите три правильные варианта ответа: 1) Конфликты всегда можно избежать с помощью хорошей документации 2) Недопонимание может быть следствием недостаточной коммуникации 3) Информация не влияет на возникновение конфликтов 4) Конфликты могут быть конструктивными и деструктивными 5) Все конфликты приводят к негативным последствиям для организации 6) Обсуждение проблем может помочь в разрешении конфликтов

					приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
783.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Эффективная кадровая политика должна включать механизмы разрешения конфликтов, направленные на поддержание здоровой атмосферы в коллективе. 1) Механизмы разрешения конфликтов 2) Увеличение рабочей нагрузки 3) Поддержание здоровой атмосферы в коллективе 4) Сокращение числа сотрудников 5) Введение жесткой дисциплины 6) Проведение корпоративных мероприятий

					кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
784.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Конфликты в трудовых отношениях могут возникать из-за недопонимания обязанностей сторон, нарушения трудового законодательства или отсутствия четкой документации. 1) Недопонимание обязанностей сторон 2) Нарушение трудового законодательства 3) Четкая документация 4) Высокая заработная плата 5) Нехватка рабочего времени 6) Отсутствие карьерного роста

					- основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационног о обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	

785.	17. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; - оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на	В компании "А" возникла ситуация напряженности между двумя отделами: маркетинга и продаж. Маркетологи полагают, что их рекомендации игнорируются при принятии решений о продажах, в то время как сотрудники отдела продаж утверждают, что маркетологи не учитывают реальные потребности клиентов. Как вы можете охарактеризовать данный конфликт с точки зрения основных этапов разработки и реализации кадровой и социальной политики? Каковы ключевые элементы данного конфликта в контексте основ Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения?

					другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
786.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения	В результате конфликта между двумя подразделениями компании "В" было решено перераспределить ресурсы, что вызвало недовольство в одном из отделов. Какие долгосрочные последствия может оказать этот конфликт на организацию? Рассмотрите следующие аспекты: - ключевые этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательные и нормативные основы, касающиеся документального обеспечения управления персоналом; - принципы Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в контексте управления документацией по персоналу.

					управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации			
787.	1. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) В рамках реализации кадровой и социальной политики в организации проводится регулярное обучение сотрудников для повышения их осведомленности о гендерных особенностях. Соотнесите термины и определения. <table><tr><td>Термины</td><td>Определения</td></tr></table>	Термины	Определения
Термины	Определения							

		отношении персонала	специфики и социально-экономического положения		социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	<table><tr><td>А) Гендерные стереотипы</td><td>1) Условия, способствующие гармоничному взаимодействию сотрудников</td></tr><tr><td>Б) Гендерная чувствительность</td><td>2) Установленные представления о том, как должны вести себя мужчины и женщины</td></tr><tr><td>В) Инклюзивная среда</td><td>3) Способность учитывать гендерные различия в управлении</td></tr><tr><td></td><td>4) Представления об особенностях и поведении представителей разных гендеров</td></tr><tr><td></td><td>5) Процесс, посредством которого люди осознают, какую роль гендер играет в жизни, через их отношение к другим</td></tr><tr><td></td><td>6) Совокупность экономических, социальных, бытовых, культурных и психологических условий</td></tr></table> 1	А) Гендерные стереотипы	1) Условия, способствующие гармоничному взаимодействию сотрудников	Б) Гендерная чувствительность	2) Установленные представления о том, как должны вести себя мужчины и женщины	В) Инклюзивная среда	3) Способность учитывать гендерные различия в управлении		4) Представления об особенностях и поведении представителей разных гендеров		5) Процесс, посредством которого люди осознают, какую роль гендер играет в жизни, через их отношение к другим		6) Совокупность экономических, социальных, бытовых, культурных и психологических условий
А) Гендерные стереотипы	1) Условия, способствующие гармоничному взаимодействию сотрудников																	
Б) Гендерная чувствительность	2) Установленные представления о том, как должны вести себя мужчины и женщины																	
В) Инклюзивная среда	3) Способность учитывать гендерные различия в управлении																	
	4) Представления об особенностях и поведении представителей разных гендеров																	
	5) Процесс, посредством которого люди осознают, какую роль гендер играет в жизни, через их отношение к другим																	
	6) Совокупность экономических, социальных, бытовых, культурных и психологических условий																	
788.	2. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) В рамках реализации кадровой и социальной политики в организации проводятся мероприятия, направленные на создание комфортной атмосферы для всех сотрудников, независимо от их пола. Соотнесите термины и определения.												

		социальной политики в отношении персонала	политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения		организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	<table><tr><th>Термины</th><th>Определения</th></tr><tr><td>А) Инклюзивная среда</td><td>1) Открытость и доступность для всех, независимо от пола</td></tr><tr><td>Б) Морально-психологический климат</td><td>2) Условия, способствующие гармоничному взаимодействию сотрудников</td></tr><tr><td>В) Дискриминация по признаку пола</td><td>3) Негативное отношение к сотрудникам на основе их пола</td></tr><tr><td></td><td>4) Ограничение прав человека или группы людей по определённому признаку</td></tr><tr><td></td><td>5) Процесс, посредством которого люди осознают, какую роль гендер играет в жизни, через их отношение к другим</td></tr><tr><td></td><td>6) Преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов</td></tr></table>	Термины	Определения	А) Инклюзивная среда	1) Открытость и доступность для всех, независимо от пола	Б) Морально-психологический климат	2) Условия, способствующие гармоничному взаимодействию сотрудников	В) Дискриминация по признаку пола	3) Негативное отношение к сотрудникам на основе их пола		4) Ограничение прав человека или группы людей по определённому признаку		5) Процесс, посредством которого люди осознают, какую роль гендер играет в жизни, через их отношение к другим		6) Преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов
Термины	Определения																			
А) Инклюзивная среда	1) Открытость и доступность для всех, независимо от пола																			
Б) Морально-психологический климат	2) Условия, способствующие гармоничному взаимодействию сотрудников																			
В) Дискриминация по признаку пола	3) Негативное отношение к сотрудникам на основе их пола																			
	4) Ограничение прав человека или группы людей по определённому признаку																			
	5) Процесс, посредством которого люди осознают, какую роль гендер играет в жизни, через их отношение к другим																			
	6) Преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов																			
789.	3. 3 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и	ПК-6.2: Содействует определению основных	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в	Обучающийся знает: - основные направления	Прочитайте текст и установите соответствие между терминами и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)														

	A	реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	Соотнесите термины и характеристики, используемые при формировании кадровой и социальной политики организации с учетом гендерных особенностей: <table><tr><th>Термин</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>A) Равная оплата труда</td><td>1) Принцип, согласно которому работники получают одинаковую зарплату за одинаковую работу, независимо от пола.</td></tr><tr><td>Б) Гендерная политика</td><td>2) Совокупность мер и инициатив, направленных на достижение гендерного равенства и устранение дискриминации.</td></tr><tr><td>В) Поддержка родителей</td><td>3) Меры, помогающие работникам совмещать трудовые обязанности с семейными, например, гибкий график работы.</td></tr><tr><td>Г) Женские лидерские программы</td><td>4) Инициативы, направленные на развитие лидерских качеств у женщин и поддержку их карьерного роста.</td></tr><tr><td></td><td>5) Набор мер и стратегий, которые разрабатываются и применяются для достижения равноправия и равенства полов</td></tr><tr><td></td><td>6) Специализированные инициативы, которые помогают женщинам развивать лидерские качества и учиться руководить коллективом</td></tr></table>	Термин	Характеристика	A) Равная оплата труда	1) Принцип, согласно которому работники получают одинаковую зарплату за одинаковую работу, независимо от пола.	Б) Гендерная политика	2) Совокупность мер и инициатив, направленных на достижение гендерного равенства и устранение дискриминации.	В) Поддержка родителей	3) Меры, помогающие работникам совмещать трудовые обязанности с семейными, например, гибкий график работы.	Г) Женские лидерские программы	4) Инициативы, направленные на развитие лидерских качеств у женщин и поддержку их карьерного роста.		5) Набор мер и стратегий, которые разрабатываются и применяются для достижения равноправия и равенства полов		6) Специализированные инициативы, которые помогают женщинам развивать лидерские качества и учиться руководить коллективом
Термин	Характеристика																			
A) Равная оплата труда	1) Принцип, согласно которому работники получают одинаковую зарплату за одинаковую работу, независимо от пола.																			
Б) Гендерная политика	2) Совокупность мер и инициатив, направленных на достижение гендерного равенства и устранение дискриминации.																			
В) Поддержка родителей	3) Меры, помогающие работникам совмещать трудовые обязанности с семейными, например, гибкий график работы.																			
Г) Женские лидерские программы	4) Инициативы, направленные на развитие лидерских качеств у женщин и поддержку их карьерного роста.																			
	5) Набор мер и стратегий, которые разрабатываются и применяются для достижения равноправия и равенства полов																			
	6) Специализированные инициативы, которые помогают женщинам развивать лидерские качества и учиться руководить коллективом																			

790.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных	Прочитайте текст и установите соответствие между проблемами и их последствиями для морально-психологического климата. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите проблемы и их последствия для морально-психологического климата в коллективе с учетом гендерных особенностей: <table><tr><td>Термин</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Гендерная дискриминация</td><td>1) Снижение уровня удовлетворенности работой и рост текучести кадров.</td></tr><tr><td>Б) Отсутствие поддержки для родителей</td><td>2) Увеличение уровня стресса и выгорания среди сотрудников.</td></tr><tr><td>В) Негативные стереотипы о женщинах на руководящих позициях</td><td>3) Уменьшение креативности и инноваций в команде.</td></tr><tr><td>Г) Недостаток разнообразия в команде</td><td>4) Ухудшение коммуникации и взаимодействия в коллективе.</td></tr><tr><td></td><td>5) Женщины на руководящих постах не такие организованные, как мужчины</td></tr><tr><td></td><td>6) Женщины менее амбициозны</td></tr></table>	Термин	Характеристика	А) Гендерная дискриминация	1) Снижение уровня удовлетворенности работой и рост текучести кадров.	Б) Отсутствие поддержки для родителей	2) Увеличение уровня стресса и выгорания среди сотрудников.	В) Негативные стереотипы о женщинах на руководящих позициях	3) Уменьшение креативности и инноваций в команде.	Г) Недостаток разнообразия в команде	4) Ухудшение коммуникации и взаимодействия в коллективе.		5) Женщины на руководящих постах не такие организованные, как мужчины		6) Женщины менее амбициозны
Термин	Характеристика																			
А) Гендерная дискриминация	1) Снижение уровня удовлетворенности работой и рост текучести кадров.																			
Б) Отсутствие поддержки для родителей	2) Увеличение уровня стресса и выгорания среди сотрудников.																			
В) Негативные стереотипы о женщинах на руководящих позициях	3) Уменьшение креативности и инноваций в команде.																			
Г) Недостаток разнообразия в команде	4) Ухудшение коммуникации и взаимодействия в коллективе.																			
	5) Женщины на руководящих постах не такие организованные, как мужчины																			
	6) Женщины менее амбициозны																			

					аспектов лидерства							
791.	5. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально- экономического положения	Б1.В.ДВ.03.0 2 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально- экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально- психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-	Укажите верную последовательность действий для разрешения гендерного конфликта в команде: 1. Выявление причин конфликта 2. Обсуждение возможных решений 3. Оценка последствий 4. Принятие решения 5. Реализация решения 6. Обратная связь <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства							
792.	6. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы	Укажите верную последовательность шагов для анализа кадровой политики с учетом специфики организации. 1. Сбор данных о текущих кадровых практиках 2. Оценка соответствия практик целям организации 3. Анализ влияния социально-экономического положения на кадровую политику 4. Выявление проблем и недостатков 5. Разработка рекомендаций по улучшению 6. Внедрение изменений в кадровую политику <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					поддержания комфортного морально- психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства							
793.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно й кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально- экономического положения	Б1.В.ДВ.03.0 2 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально- экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально- психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с	Укажите верную последовательность шагов для создания системы оценки персонала с учетом гендерных аспектов. 1. Определение критериев оценки персонала 2. Проведение анализа существующей системы оценки 3. Исследование влияния гендерных факторов на оценку 4. Разработка рекомендаций по улучшению системы оценки 5. Внедрение изменений в систему оценки персонала 6. Оценка результатов внедрения новой системы <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства							
794.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и	Укажите верную последовательность этапов анализа морально-психологического климата в организации. 1. Сбор данных о текущем состоянии морально-психологического климата 2. Проведение опросов и интервью с сотрудниками 3. Анализ полученных данных с учетом гендерных особенностей 4. Выявление проблем и факторов, влияющих на климат 5. Разработка рекомендаций по улучшению климата 6. Внедрение изменений и мониторинг их эффективности <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
795.	9. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой фактор является ключевым для формирования положительного морально-психологического климата с учетом гендерных особенностей? 1) Равные возможности для карьерного роста 2) Высокая зарплата 3) Долгие рабочие часы 4) Система штрафов за опоздания

					умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
796.	10. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какое из следующих действий не способствует улучшению морально-психологического климата в коллективе? 1) Регулярные встречи для обсуждения проблем 2) Игнорирование конфликтов между сотрудниками 3) Проведение тренингов по командообразованию 4) Обратная связь от руководства

					учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
797.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой фактор наиболее влияет на кадровую политику организации в условиях гендерного неравенства? 1) Уровень квалификации сотрудников 2) Политика равных возможностей 3) Финансовые показатели компании 4) Условия труда

					- теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
798.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В организации с высоким уровнем текучести кадров необходимо разработать стратегию удержания сотрудников. Какое направление кадровой политики будет наиболее эффективным в этом случае? 1) Увеличение заработной платы 2) Улучшение условий труда 3) Введение системы наставничества 4) Все вышеперечисленные

					климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
799.	13. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При реализации социальной политики в компании проводятся регулярные опросы для оценки морально-психологического климата среди сотрудников с акцентом на гендерные различия. 1) Обратная связь 2) Дискриминация 3) Гендерная чувствительность 4) Морально-психологический климат 5) Инклюзивная среда 6) Гендерные стереотипы

					- основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
800.	14. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При реализации кадровой и социальной политики в организации разрабатываются стратегии по разрешению конфликтов, которые учитывают гендерные аспекты и различия в стилях общения. 1) Теория конфликта 2) Инклюзивная среда 3) Гендерная чувствительность 4) Морально-психологический климат

			экономического положения		положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
801.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной и кадровой и социальной политики в	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Как элемент реализации кадровой и социальной политики для улучшения взаимодействия между сотрудниками разных полов в компании проводятся тренинги по эффективной коммуникации. 1) Гендерные стереотипы 2) Инклюзивная среда 3) Конфликтное поведение

		отношении персонала	учетом её специфики и социально-экономического положения		специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	4) Гендерная чувствительность
802.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В компании проводится обучение руководителей по вопросам управления конфликтами с учетом гендерных аспектов и различий в восприятии ситуации мужчинами и женщинами.

		й кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения		политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	1) Теория конфликта 2) Гендерная чувствительность 3) Дискриминация по признаку пола 4) Морально-психологический климат
803.	17. 10	ПК-6: Способен участвовать в	ПК-6.2: Содействует определению	Б1.В.ДВ.03.0 2	Обучающийся знает:	Как вы можете учесть гендерные особенности при разработке кадровой политики в организации? Приведите 2-3 примера конкретных мероприятий.

	мин Д	разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Гендерные аспекты в управлении персоналом	- основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	

804.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом	Опишите методы, которые могут быть использованы для поддержания комфортного морально-психологического климата в организации с учетом гендерных аспектов для реализации основных направлений кадровой и социальной политики.

					гендерных аспектов лидерства															
805.	1. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и	Прочитайте текст и установите соответствие между методами подбора персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы подбора персонала и их описание. <table><tr><td>Методы подбора персонала</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Рекрутинг через соцсети</td><td>1) Привлечение кандидатов через профессиональные сети</td></tr><tr><td>Б) Использование хедхантеров</td><td>2) Поиск кандидатов через специализированные агентства</td></tr><tr><td>В) Проведение ярмарок вакансий</td><td>3) Проведение массовых мероприятий для привлечения персонала</td></tr><tr><td>Г) Внутренний конкурс</td><td>4) Заполнение вакансий за счет внутренних ресурсов</td></tr><tr><td></td><td>5) Нужно найти топового специалиста</td></tr><tr><td></td><td>6) Проведение онлайн-собеседований</td></tr></table>	Методы подбора персонала	Описание	А) Рекрутинг через соцсети	1) Привлечение кандидатов через профессиональные сети	Б) Использование хедхантеров	2) Поиск кандидатов через специализированные агентства	В) Проведение ярмарок вакансий	3) Проведение массовых мероприятий для привлечения персонала	Г) Внутренний конкурс	4) Заполнение вакансий за счет внутренних ресурсов		5) Нужно найти топового специалиста		6) Проведение онлайн-собеседований
Методы подбора персонала	Описание																			
А) Рекрутинг через соцсети	1) Привлечение кандидатов через профессиональные сети																			
Б) Использование хедхантеров	2) Поиск кандидатов через специализированные агентства																			
В) Проведение ярмарок вакансий	3) Проведение массовых мероприятий для привлечения персонала																			
Г) Внутренний конкурс	4) Заполнение вакансий за счет внутренних ресурсов																			
	5) Нужно найти топового специалиста																			
	6) Проведение онлайн-собеседований																			

					процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональн х рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала															
806.	2. 3 мин А	ПК-1 Способен организовыва ть и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.0 1 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии	Прочитайте текст и установите соответствие между критериями подбора персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите критериев подбора персонала и их описание. <table><tr><td>Критерии подбора</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Профессиональные навыки</td><td>1) Наличие знаний и умений, необходимых для выполнения задач</td></tr><tr><td>Б) Личностные качества</td><td>2) Характеристики, влияющие на взаимодействие в коллективе</td></tr><tr><td>В) Опыт работы</td><td>3) Продолжительность работы в аналогичной должности</td></tr><tr><td>Г) Образование</td><td>4) Уровень и направление полученного образования</td></tr><tr><td></td><td>5) Уровень мотивации</td></tr><tr><td></td><td>6) Уровень стрессоустойчивости</td></tr></table>	Критерии подбора	Описание	А) Профессиональные навыки	1) Наличие знаний и умений, необходимых для выполнения задач	Б) Личностные качества	2) Характеристики, влияющие на взаимодействие в коллективе	В) Опыт работы	3) Продолжительность работы в аналогичной должности	Г) Образование	4) Уровень и направление полученного образования		5) Уровень мотивации		6) Уровень стрессоустойчивости
Критерии подбора	Описание																			
А) Профессиональные навыки	1) Наличие знаний и умений, необходимых для выполнения задач																			
Б) Личностные качества	2) Характеристики, влияющие на взаимодействие в коллективе																			
В) Опыт работы	3) Продолжительность работы в аналогичной должности																			
Г) Образование	4) Уровень и направление полученного образования																			
	5) Уровень мотивации																			
	6) Уровень стрессоустойчивости																			

					подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
807.	3. 3 мин A	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами разработки программы подбора персонала и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы разработки программы подбора персонала и их содержание.

		по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников			программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;	<table><tr><th>Этапы подбора персонала</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А) Анализ потребности в персонале</td><td>1) Определение количественных и качественных характеристик персонала</td></tr><tr><td>Б) Разработка профиля вакансии</td><td>2) Формулирование требований к должности</td></tr><tr><td>В) Поиск кандидатов</td><td>3) Привлечение кандидатов через различные каналы</td></tr><tr><td>Г) Оценка кандидатов</td><td>4) Проведение собеседований и тестирования</td></tr><tr><td></td><td>5) Проведение тренингов для сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>6) Оценка уровня мотивации</td></tr></table>	Этапы подбора персонала	Содержание	А) Анализ потребности в персонале	1) Определение количественных и качественных характеристик персонала	Б) Разработка профиля вакансии	2) Формулирование требований к должности	В) Поиск кандидатов	3) Привлечение кандидатов через различные каналы	Г) Оценка кандидатов	4) Проведение собеседований и тестирования		5) Проведение тренингов для сотрудников		6) Оценка уровня мотивации
Этапы подбора персонала	Содержание																			
А) Анализ потребности в персонале	1) Определение количественных и качественных характеристик персонала																			
Б) Разработка профиля вакансии	2) Формулирование требований к должности																			
В) Поиск кандидатов	3) Привлечение кандидатов через различные каналы																			
Г) Оценка кандидатов	4) Проведение собеседований и тестирования																			
	5) Проведение тренингов для сотрудников																			
	6) Оценка уровня мотивации																			
					1															

					- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала															
808.	4. 3 мин А	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора	Прочитайте текст и установите соответствие между методами управления профессиональными рисками и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы управления профессиональными рисками и их описание. <table><tr><td>Методы управления</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Анализ рисков</td><td>1) Идентификация возможных рисков</td></tr><tr><td>Б) Разработка мер по снижению рисков</td><td>2) Разработка плана действий для минимизации рисков</td></tr><tr><td>В) Мониторинг рисков</td><td>3) Постоянное отслеживание изменений в уровне рисков</td></tr><tr><td>Г) Оценка эффективности мер</td><td>4) Оценка результатов внедренных мер</td></tr><tr><td></td><td>5) Оценка рисков по степени подверженности работника воздействию опасности на рабочем месте</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс, который позволяет определить, насколько результативны действия по минимизации потенциального влияния рисков</td></tr></table>	Методы управления	Описание	А) Анализ рисков	1) Идентификация возможных рисков	Б) Разработка мер по снижению рисков	2) Разработка плана действий для минимизации рисков	В) Мониторинг рисков	3) Постоянное отслеживание изменений в уровне рисков	Г) Оценка эффективности мер	4) Оценка результатов внедренных мер		5) Оценка рисков по степени подверженности работника воздействию опасности на рабочем месте		6) Процесс, который позволяет определить, насколько результативны действия по минимизации потенциального влияния рисков
Методы управления	Описание																			
А) Анализ рисков	1) Идентификация возможных рисков																			
Б) Разработка мер по снижению рисков	2) Разработка плана действий для минимизации рисков																			
В) Мониторинг рисков	3) Постоянное отслеживание изменений в уровне рисков																			
Г) Оценка эффективности мер	4) Оценка результатов внедренных мер																			
	5) Оценка рисков по степени подверженности работника воздействию опасности на рабочем месте																			
	6) Процесс, который позволяет определить, насколько результативны действия по минимизации потенциального влияния рисков																			

					и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
809.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;	Укажите верную последовательность этапов аудита персонала: 1) Подготовка к аудиту 2) Сбор данных 3) Анализ данных 4) Формулирование выводов 5) Принятие решений 6) Оценка результатов

					- роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора	

					и расстановки персонала	
810.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора	Укажите верную последовательность этапов подбора персонала: 1) Анализ потребности в персонале 2) Разработка профиля вакансии 3) Поиск кандидатов 4) Оценка кандидатов 5) Принятие решения о найме 6) Адаптация нового сотрудника

					и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
811.	7. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и	Укажите верную последовательность этапов разработки программы подбора персонала: 1) Анализ потребности в персонале 2) Разработка профиля вакансии 3) Поиск кандидатов 4) Оценка кандидатов 5) Принятие решения о найме 6) Оценка результатов

					расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
812.	8. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и	Укажите верную последовательность этапов управления профессиональными рисками: 1) Анализ рисков 2) Разработка мер по снижению рисков 3) Реализация мер 4) Мониторинг рисков

		оценке персонала, проводить аттестацию работников			процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;	5) Оценка эффективности мер 6) Корректировка мер

					- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
813.	9. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для оценки уровня квалификации сотрудников было решено использовать тестирование. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Повышение мотивации сотрудников 2) Выявление пробелов в знаниях 3) Увеличение текучести кадров 4) Снижение производительности труда

					и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
814.	10. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила использовать метод ассессмент-центра для оценки кандидатов на руководящую должность. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение времени подбора персонала 2) Оценка потенциала кандидатов 3) Снижение качества оценки 4) Увеличение затрат на подбор персонала

					- роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора	

					и расстановки персонала	
815.	11. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аудит персонала для выявления проблем в управлении кадрами. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен?" 1) Увеличение текучести кадров 2) Выявление слабых мест в кадровой политике 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала

					и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
816.	12. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для оценки уровня стрессоустойчивости кандидатов было решено использовать деловые игры. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Выявление уровня знаний кандидатов 2) Оценка способности работать в стрессовых ситуациях 3) Увеличение времени подбора персонала 4) Снижение качества оценки

					расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
817.	13. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы оценки персонала позволяют выявить потенциал сотрудников отборе персонала? 1) Ассесмент-центр 2) Тестирование

		оценке персонала, проводить аттестацию работников			процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;	3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью

					- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
818.	14. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для оценки уровня квалификации кандидатов на должность разработчика программного обеспечения было решено использовать несколько методов. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Тестирование 2) Интервью 3) Ассессмент-центр 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) 360-градусная оценка

					и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
819.	15. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует разработать требования к должности менеджера по продажам. Какие элементы маркетинга персонала следует учитывать? 1) Анализ рынка труда 2) Изучение конкурентов 3) Разработка профиля вакансии 4) Проведение ярмарок вакансий 5) Оценка уровня мотивации сотрудников 6) Анализ KPI

					- роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора	

					и расстановки персонала	
820.	16. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для управления профессиональными рисками при подборе персонала было решено использовать несколько методов. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Анализ рисков 2) Разработка мер по снижению рисков 3) Проведение тренингов для сотрудников 4) Мониторинг рисков 5) Оценка уровня мотивации 6) Анализ KPI

					и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
821.	17. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и	Компания "ТехноПрофи", занимающаяся разработкой программного обеспечения, ищет кандидата на должность руководителя отдела разработки. Требования к кандидату: Опыт работы в IT-сфере не менее 5 лет. Наличие опыта управления командой разработчиков. Знание современных технологий (Python, Java, облачные решения). Высшее техническое образование. Задание: 1) Разработайте план поиска кандидата, включая методы и каналы рекрутмента. 2) Предложите критерии для оценки кандидатов на этапе отбора. 3) Опишите, как будет проходить процесс интервьюирования.

					расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
822.	18. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и	Компания "ТехноПрофи" запускает новый проект и нуждается в подборе 10 разработчиков и 2 тестировщиков. Требования к кандидатам: Для разработчиков: знание Python, опыт работы от 2 лет, готовность работать в команде. Для тестировщиков: знание методов тестирования, опыт работы от 1 года, внимание к деталям.

		оценке персонала, проводить аттестацию работников			процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;	Задание: 1) Разработайте стратегию массового подбора персонала. 2) Предложите методы оценки кандидатов. 3) Опишите, как будет организован процесс адаптации новых сотрудников.

					- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала															
823.	1. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных	Прочитайте текст и установите соответствие между эмоциями и их влиянием на рабочую атмосферу. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите эмоции и их влияние на рабочую атмосферу при управлении карьерой и работе с кадровым резервом. <table><tr><td>Эмоции</td><td>Влияние на рабочую атмосферу</td></tr><tr><td>А) Радость</td><td>1) Создает позитивную и мотивирующую атмосферу</td></tr><tr><td>Б) Гнев</td><td>2) Может привести к конфликтам и напряжению</td></tr><tr><td>В) Страх</td><td>3) Вызывает тревогу и снижает продуктивность</td></tr><tr><td>Г) Грусть</td><td>4) Снижает энергию и вовлеченность</td></tr><tr><td></td><td>5) Способствует снижению мотивации и усилению выгорания</td></tr><tr><td></td><td>6) Способствует стабильности и уверенности</td></tr></table>	Эмоции	Влияние на рабочую атмосферу	А) Радость	1) Создает позитивную и мотивирующую атмосферу	Б) Гнев	2) Может привести к конфликтам и напряжению	В) Страх	3) Вызывает тревогу и снижает продуктивность	Г) Грусть	4) Снижает энергию и вовлеченность		5) Способствует снижению мотивации и усилению выгорания		6) Способствует стабильности и уверенности
Эмоции	Влияние на рабочую атмосферу																			
А) Радость	1) Создает позитивную и мотивирующую атмосферу																			
Б) Гнев	2) Может привести к конфликтам и напряжению																			
В) Страх	3) Вызывает тревогу и снижает продуктивность																			
Г) Грусть	4) Снижает энергию и вовлеченность																			
	5) Способствует снижению мотивации и усилению выгорания																			
	6) Способствует стабильности и уверенности																			

					вариантах профессионального развития персонала															
824.	2. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Прочитайте текст и установите соответствие между методами развития эмоционального интеллекта и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы развития эмоционального интеллекта, которые используются при управлении карьерой и работе с кадровым резервом, и их описание. <table><tr><td>Методы развития эмоционального интеллекта</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Саморефлексия</td><td>1) Анализ своих эмоций и поведения</td></tr><tr><td>Б) Тренинги</td><td>2) Обучение навыкам эмоционального интеллекта</td></tr><tr><td>В) Медитация</td><td>3) Упражнения для снижения стресса и повышения осознанности</td></tr><tr><td>Г) Коучинг</td><td>4) Индивидуальная работа с наставником</td></tr><tr><td></td><td>5) Получение информации о своем эмоциональном воздействии на других</td></tr><tr><td></td><td>6) Человек старается достичь глубокой сосредоточенности и внутреннего покоя</td></tr></table>	Методы развития эмоционального интеллекта	Описание	А) Саморефлексия	1) Анализ своих эмоций и поведения	Б) Тренинги	2) Обучение навыкам эмоционального интеллекта	В) Медитация	3) Упражнения для снижения стресса и повышения осознанности	Г) Коучинг	4) Индивидуальная работа с наставником		5) Получение информации о своем эмоциональном воздействии на других		6) Человек старается достичь глубокой сосредоточенности и внутреннего покоя
Методы развития эмоционального интеллекта	Описание																			
А) Саморефлексия	1) Анализ своих эмоций и поведения																			
Б) Тренинги	2) Обучение навыкам эмоционального интеллекта																			
В) Медитация	3) Упражнения для снижения стресса и повышения осознанности																			
Г) Коучинг	4) Индивидуальная работа с наставником																			
	5) Получение информации о своем эмоциональном воздействии на других																			
	6) Человек старается достичь глубокой сосредоточенности и внутреннего покоя																			

825.	3. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Прочитайте текст и установите соответствие между компонентами эмоционального интеллекта и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите компонентов эмоционального интеллекта, которые используются при управлении карьерой и работе с кадровым резервом, и их описание. <table><tr><td>Компоненты эмоционального интеллекта</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Самосознание</td><td>1) Совокупность побуждений, которые подталкивают человека к действию</td></tr><tr><td>Б) Саморегуляция</td><td>2) Способность понимать эмоции других людей</td></tr><tr><td>В) Мотивация</td><td>3) Осознание своих эмоций и их влияния на поведение</td></tr><tr><td>Г) Эмпатия</td><td>4) Осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека</td></tr><tr><td></td><td>5) Способность направлять эмоции на достижение целей</td></tr><tr><td></td><td>6) Контроль над своими эмоциональными реакциями</td></tr></table>	Компоненты эмоционального интеллекта	Описание	А) Самосознание	1) Совокупность побуждений, которые подталкивают человека к действию	Б) Саморегуляция	2) Способность понимать эмоции других людей	В) Мотивация	3) Осознание своих эмоций и их влияния на поведение	Г) Эмпатия	4) Осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека		5) Способность направлять эмоции на достижение целей		6) Контроль над своими эмоциональными реакциями
Компоненты эмоционального интеллекта	Описание																			
А) Самосознание	1) Совокупность побуждений, которые подталкивают человека к действию																			
Б) Саморегуляция	2) Способность понимать эмоции других людей																			
В) Мотивация	3) Осознание своих эмоций и их влияния на поведение																			
Г) Эмпатия	4) Осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека																			
	5) Способность направлять эмоции на достижение целей																			
	6) Контроль над своими эмоциональными реакциями																			
826.	4. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия",	Прочитайте текст и установите соответствие между навыками эмоционального интеллекта и их применением в управлении персоналом. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)														

		профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	управлении персоналом	"толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Соотнесите навыки эмоционального интеллекта и их применение в управлении карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. <table> <tr> <th>Навыки эмоционального интеллекта</th> <th>Применение в управлении персоналом</th> </tr> <tr> <td>А) Активное слушание</td> <td>1) Помощь сотрудникам в сложных ситуациях</td> </tr> <tr> <td>Б) Конфликт-менеджмент</td> <td>2) Понимание потребностей и эмоций сотрудников</td> </tr> <tr> <td>В) Эмоциональная поддержка</td> <td>3) Разрешение споров в коллективе</td> </tr> <tr> <td>Г) Мотивация сотрудников</td> <td>4) Создание условий для достижения целей</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Система методов и инструментов управления коллективом, которая помогает предотвращать и разрешать конфликты</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Поддержание психологического комфорта в команде</td> </tr> </table>	Навыки эмоционального интеллекта	Применение в управлении персоналом	А) Активное слушание	1) Помощь сотрудникам в сложных ситуациях	Б) Конфликт-менеджмент	2) Понимание потребностей и эмоций сотрудников	В) Эмоциональная поддержка	3) Разрешение споров в коллективе	Г) Мотивация сотрудников	4) Создание условий для достижения целей		5) Система методов и инструментов управления коллективом, которая помогает предотвращать и разрешать конфликты		6) Поддержание психологического комфорта в команде
Навыки эмоционального интеллекта	Применение в управлении персоналом																			
А) Активное слушание	1) Помощь сотрудникам в сложных ситуациях																			
Б) Конфликт-менеджмент	2) Понимание потребностей и эмоций сотрудников																			
В) Эмоциональная поддержка	3) Разрешение споров в коллективе																			
Г) Мотивация сотрудников	4) Создание условий для достижения целей																			
	5) Система методов и инструментов управления коллективом, которая помогает предотвращать и разрешать конфликты																			
	6) Поддержание психологического комфорта в команде																			
827.	5. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь:	Укажите верную последовательность этапов развития эмоционального интеллекта, необходимого человеку для служебно-профессионального продвижения: 1) Осознание своих эмоций 2) Управление своими эмоциями 3) Понимание эмоций других 4) Развитие эмпатии 5) Применение эмоционального интеллекта в практике 6) Постоянное совершенствование														

		кадровым резервом	кадровым резервом		- ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
828.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального	Укажите верную последовательность этапов предоставления обратной связи с учетом эмоционального интеллекта как метода управления карьерой: А) Подготовка к разговору Б) Начало с позитивных моментов В) Обсуждение проблемных моментов Г) Предложение решений Д) Поддержка и мотивация Е) Завершение на позитивной ноте Ответ: А, Б, В, Г, Д, Е.

					о продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
829.	7. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных	Укажите верную последовательность этапов развития эмпатии, позволяющей HR-специалистам лучше понимать потребности и желания сотрудников организации: 1) Наблюдение за эмоциями других 2) Понимание причин эмоций 3) Проявление сочувствия 4) Поддержка и помощь 5) Оценка результатов 6) Постоянное совершенствование

					вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
830.	8. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов	Укажите верную последовательность этапов управления изменениями с учетом эмоционального интеллекта, направленных на служебно-профессиональное продвижение персонала : А) Идентификация эмоций сотрудников Б) Объяснение причин изменений В) Вовлечение сотрудников в процесс Г) Поддержка и мотивация Д) Оценка результатов Е) Корректировка действий

					обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
831.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель заметил, что сотрудник стал менее активным и часто допускает ошибки, что негативно скажется на его дальнейшем служебно-профессиональном продвижении. Какой из компонентов эмоционального интеллекта поможет руководителю понять причину такого поведения? 1) Самосознание 2) Саморегуляция 3) Эмпатия 4) Социальные навыки 5) Мотивация 6) Управление эмоциями

					о развития персонала	
832.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В коллективе возник конфликт между двумя сотрудниками по вопросу включения их в кадровый резерв. Какой навык эмоционального интеллекта наиболее важен для его разрешения? 1) Активное слушание 2) Конфликт-менеджмент 3) Эмоциональная поддержка 4) Мотивация 5) Обратная связь 6) Управление стрессом
833.	11. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.2: Применяет на практике методы	Б1.В.ДВ.04.02	Знать: - структуру и сущность понятия	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	"эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	В компании планируются масштабные изменения в производстве и планируется обучение сотрудников работе с новым программным обеспечением. Какой навык эмоционального интеллекта поможет руководителю справиться с сопротивлением сотрудников? 1) Активное слушание 2) Конфликт-менеджмент 3) Эмоциональная поддержка 4) Мотивация 5) Обратная связь 6) Управление стрессом
834.	12. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала,	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет улучшить эмоциональный климат в коллективе и провести тренинги, деловые игры и иные коммуникационные мероприятия. Какой компонент эмоционального интеллекта будет наиболее полезен? 1) Самосознание 2) Саморегуляция 3) Эмпатия

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом	методы организации работы с кадровым резервом		положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	4) Социальные навыки 5) Мотивация 6) Управление эмоциями
835.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет развить эмпатию у сотрудников для обеспечения их служебно-профессионального продвижения. Какие методы обучения будут наиболее эффективны? 1) Тренинги 2) Коучинг 3) Медитация 4) Обратная связь 5) Практика эмпатии 6) Саморефлексия

					различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
836.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет улучшить обратную связь с сотрудниками, чтобы понять их мотивы развития карьеры. Какие методы эмоционального интеллекта будут наиболее полезны? 1) Активное слушание 2) Эмоциональная поддержка 3) Конфликт-менеджмент 4) Обратная связь 5) Управление стрессом 6) Практика эмпатии

					специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
837.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Сотрудник испытывает стресс при переходе на новую должность. Какие методы коррекции эмоционального состояния наиболее подходят? 1) Техники релаксации 2) Постановка новых целей 3) Работа с причинами тревоги 4) Анализ причин раздражения 5) Отдых 6) Поддержание позитивного настроения

					организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
838.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет развить эмоциональный интеллект у сотрудников, входящих в кадровый резерв. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Тренинги 2) Коучинг 3) Медитация 4) Обратная связь 5) Практика эмпатии 6) Саморефлексия

					персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
839.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	В коллективе из 10 человек 3 сотрудника, находящиеся в кадровом резерве, испытывают стресс из-за высокой нагрузки. Затраты на проведение тренинга по управлению стрессом составляют 50 000 руб. Ожидается, что после тренинга производительность каждого сотрудника увеличится на 10%. Средняя выручка на сотрудника - 1 000 000 руб. в год. Рассчитайте: 1) Дополнительную выручку от повышения производительности. 2) Эффективность проведения тренинга.

840.	18. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Руководитель заметил, что 5 сотрудников испытывают апатию. Затраты на коучинг для каждого сотрудника - 20 000 руб. Ожидается, что после коучинга мотивация повысится, и выручка на сотрудника увеличится на 15%. Средняя выручка на сотрудника - 800 000 руб. в год. Рассчитайте: 1) Дополнительную выручку. 2) Срок окупаемости коучинга.
841.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования	Прочитайте текст и установите соответствие между базовыми категориями нормирования труда и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

		системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	нормирование труда	труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Соотнесите базовые категории нормирования труда и их определения. <table><tr><td>Базовые категории</td><td>Определения</td></tr><tr><td>А) Норма времени</td><td>1) Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ</td></tr><tr><td>Б) Норма выработки</td><td>2) Время, необходимое для выполнения единицы работы</td></tr><tr><td>В) Норма обслуживания</td><td>3) Количество единиц продукции, которое должно быть произведено за единицу времени</td></tr><tr><td>Г) Норма численности</td><td>4) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за рабочую смену</td></tr><tr><td></td><td>5) Количество производственных объектов, которые работник способен обслужить без потери качества за установленное время при заданных условиях</td></tr><tr><td></td><td>6) Установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения функций или объёмов работ</td></tr></table>	Базовые категории	Определения	А) Норма времени	1) Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ	Б) Норма выработки	2) Время, необходимое для выполнения единицы работы	В) Норма обслуживания	3) Количество единиц продукции, которое должно быть произведено за единицу времени	Г) Норма численности	4) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за рабочую смену		5) Количество производственных объектов, которые работник способен обслужить без потери качества за установленное время при заданных условиях		6) Установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения функций или объёмов работ
Базовые категории	Определения																			
А) Норма времени	1) Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ																			
Б) Норма выработки	2) Время, необходимое для выполнения единицы работы																			
В) Норма обслуживания	3) Количество единиц продукции, которое должно быть произведено за единицу времени																			
Г) Норма численности	4) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за рабочую смену																			
	5) Количество производственных объектов, которые работник способен обслужить без потери качества за установленное время при заданных условиях																			
	6) Установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения функций или объёмов работ																			
842.	2. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и	Прочитайте текст и установите соответствие между видами оплаты труда и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды оплаты труда и их характеристики. <table><tr><td>Виды оплаты труда</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	Виды оплаты труда	Характеристики												
Виды оплаты труда	Характеристики																			

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	применения стимулирующих и компенсационных выплат		компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	<table><tr><td>А) Повременная оплата</td><td>1) Оплата труда зависит от количества отработанного времени</td></tr><tr><td>Б) Сдельная оплата</td><td>2) Оплата труда зависит от объема выполненной работы</td></tr><tr><td>В) Премияльная оплата</td><td>3) Дополнительные выплаты за достижение определенных показателей</td></tr><tr><td>Г) Компенсационные выплаты</td><td>4) Выплаты, связанные с особыми условиями труда</td></tr><tr><td></td><td>5) Чем больше работник выполнит задач или произведёт товара, тем выше заработок</td></tr><tr><td></td><td>6) Дополнительная система оплаты, которая применяется в сочетании с какой-либо основной</td></tr></table>	А) Повременная оплата	1) Оплата труда зависит от количества отработанного времени	Б) Сдельная оплата	2) Оплата труда зависит от объема выполненной работы	В) Премияльная оплата	3) Дополнительные выплаты за достижение определенных показателей	Г) Компенсационные выплаты	4) Выплаты, связанные с особыми условиями труда		5) Чем больше работник выполнит задач или произведёт товара, тем выше заработок		6) Дополнительная система оплаты, которая применяется в сочетании с какой-либо основной
А) Повременная оплата	1) Оплата труда зависит от количества отработанного времени																	
Б) Сдельная оплата	2) Оплата труда зависит от объема выполненной работы																	
В) Премияльная оплата	3) Дополнительные выплаты за достижение определенных показателей																	
Г) Компенсационные выплаты	4) Выплаты, связанные с особыми условиями труда																	
	5) Чем больше работник выполнит задач или произведёт товара, тем выше заработок																	
	6) Дополнительная система оплаты, которая применяется в сочетании с какой-либо основной																	
843.	3. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;	Прочитайте текст и установите соответствие между принципами нормирования труда и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите принципы нормирования труда и их описание. <table><tr><td>Принципы нормирования труда</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Научная обоснованность</td><td>1) Учет особенностей различных видов работ и категорий работников</td></tr></table>	Принципы нормирования труда	Описание	А) Научная обоснованность	1) Учет особенностей различных видов работ и категорий работников								
Принципы нормирования труда	Описание																	
А) Научная обоснованность	1) Учет особенностей различных видов работ и категорий работников																	

		я бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	компенсационных выплат		- принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	<table><tr><td>Б) Дифференцированны й подход</td><td>2) Использование научных методов для установления норм</td></tr><tr><td>В) Системность</td><td>3) Возможность корректировки норм в зависимости от изменений условий труда</td></tr><tr><td>Г) Гибкость</td><td>4) Учет взаимосвязи между различными элементами трудового процесса</td></tr><tr><td></td><td>5) Организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса</td></tr><tr><td></td><td>6) Необходимо адекватно менять организацию и нормы труда при существенном изменении производственных условий</td></tr></table>	Б) Дифференцированны й подход	2) Использование научных методов для установления норм	В) Системность	3) Возможность корректировки норм в зависимости от изменений условий труда	Г) Гибкость	4) Учет взаимосвязи между различными элементами трудового процесса		5) Организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса		6) Необходимо адекватно менять организацию и нормы труда при существенном изменении производственных условий
Б) Дифференцированны й подход	2) Использование научных методов для установления норм															
В) Системность	3) Возможность корректировки норм в зависимости от изменений условий труда															
Г) Гибкость	4) Учет взаимосвязи между различными элементами трудового процесса															
	5) Организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса															
	6) Необходимо адекватно менять организацию и нормы труда при существенном изменении производственных условий															
844.	4. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламента ция и нормирован ие труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы	Прочитайте текст и установите соответствие между методами нормирования труда и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы нормирования труда и их описание. <table><tr><td>Методы</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Хронометраж</td><td>1) Изучение затрат времени на выполнение отдельных операций</td></tr><tr><td>Б) Фотография рабочего дня</td><td>2) Фиксация всех действий работника в течение рабочего дня</td></tr></table>	Методы	Описание	А) Хронометраж	1) Изучение затрат времени на выполнение отдельных операций	Б) Фотография рабочего дня	2) Фиксация всех действий работника в течение рабочего дня				
Методы	Описание															
А) Хронометраж	1) Изучение затрат времени на выполнение отдельных операций															
Б) Фотография рабочего дня	2) Фиксация всех действий работника в течение рабочего дня															

		труда, стимулирующих и компенсационных выплат			нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	<table><tr><td>В) Метод моментных наблюдений</td><td>3) Изучение рабочего времени путем случайных наблюдений</td></tr><tr><td>Г) Аналитический метод</td><td>4) Установление норм на основе анализа трудового процесса</td></tr><tr><td></td><td>5) Метод изучения затрат времени с помощью фиксации и замеров продолжительности выполняемых действий</td></tr><tr><td></td><td>6) Метод изучения рабочего времени путём непрерывного наблюдения и измерения всех его затрат на протяжении рабочего дня или отдельной его части</td></tr></table>	В) Метод моментных наблюдений	3) Изучение рабочего времени путем случайных наблюдений	Г) Аналитический метод	4) Установление норм на основе анализа трудового процесса		5) Метод изучения затрат времени с помощью фиксации и замеров продолжительности выполняемых действий		6) Метод изучения рабочего времени путём непрерывного наблюдения и измерения всех его затрат на протяжении рабочего дня или отдельной его части
В) Метод моментных наблюдений	3) Изучение рабочего времени путем случайных наблюдений													
Г) Аналитический метод	4) Установление норм на основе анализа трудового процесса													
	5) Метод изучения затрат времени с помощью фиксации и замеров продолжительности выполняемых действий													
	6) Метод изучения рабочего времени путём непрерывного наблюдения и измерения всех его затрат на протяжении рабочего дня или отдельной его части													
845.	5. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующ	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда;	Укажите верную последовательность этапов расчета компенсационных выплат: 1) Определение оснований для выплат 2) Расчет размера выплат 3) Утверждение выплат 4) Начисление выплат 5) Контроль выплат 6) Корректировка выплат								

		их и компенсационных выплат			- механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
846.	6. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и	Укажите верную последовательность этапов нормирования труда: 1) Анализ трудового процесса 2) Разработка норм 3) Внедрение норм 4) Контроль выполнения норм 5) Корректировка норм 6) Оценка эффективности

		компенсационных выплат			компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
847.	7. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Укажите верную последовательность этапов разработки системы оплаты труда: 1) Анализ рынка труда 2) Определение тарифной сетки 3) Установление окладов и ставок 4) Разработка премиальной системы 5) Внедрение системы 6) Оценка эффективности

					Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
848.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории	Укажите верную последовательность этапов внедрения стимулирующих выплат: 1) Определение целей стимулирования 2) Разработка критериев выплат 3) Утверждение системы выплат 4) Начисление выплат 5) Контроль эффективности 6) Корректировка системы

					регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
849.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему премирования за выполнение плана продаж. Какой результат наиболее вероятен? 1) Увеличение мотивации сотрудников 2) Снижение затрат на оплату труда 3) Увеличение текучести кадров 4) Снижение производительности труда

					труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
850.	10. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему компенсационных выплат за вредные условия труда. Какие выплаты следует включить? 1) Надбавки за стаж 2) Доплаты за вредные условия 3) Премии за выполнение плана 4) Компенсации за использование личного транспорта

					компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
851.	11. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При установлении норм выработки было решено учитывать время на отдых и личные надобности. Какой из перечисленных методов нормирования труда это предполагает? 1) Хронометраж 2) Фотография рабочего дня 3) Метод моментных наблюдений 4) Аналитический метод

					- выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
852.	12. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему нормирования труда, но сотрудники жалуются на завышенные нормы. Какой из перечисленных шагов следует предпринять в первую очередь? 1) Увеличить заработную плату 2) Провести повторный анализ трудового процесса 3) Уволить недовольных сотрудников 4) Уменьшить количество рабочих часов

					нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
853.	13. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет систему нормирования труда для повышения эффективности производства. Какие методы нормирования труда будут наиболее подходящими? 1) Хронометраж 2) Фотография рабочего дня 3) Аналитический метод 4) Метод моментных наблюдений 5) Увеличение рабочего времени 6) Сокращение перерывов

					- определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
854.	14. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует ввести компенсационные выплаты за работу в ночное время. Какие условия должны быть учтены при расчете таких выплат? 1) Продолжительность ночной смены 2) Уровень квалификации сотрудника 3) Тарифная ставка сотрудника 4) Количество рабочих дней в месяце 5) Наличие вредных условий труда 6) Размер премии за выполнение плана

					компенсационные выплаты	
855.	15. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При установлении норм выработки необходимо учитывать несколько факторов. Какие из перечисленных факторов являются наиболее важными?" 1) Квалификация работников 2) Уровень заработной платы 3) Техническое оснащение рабочего места 4) Уровень безработицы в регионе 5) Условия труда 6) Количество поданных заявок

856.	16. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила провести анализ трудового процесса для установления норм времени. Какие этапы следует включить в этот анализ? 1) Изучение всех действий работника в течение дня 2) Фиксация времени выполнения отдельных операций 3) Учет времени на отдых и личные надобности 4) Анализ уровня заработной платы 5) Изучение уровня безработицы в регионе 6) Оценка квалификации работников
857.	17. 10	ПК-4: Способен участвовать в	ПК-4.2: Применяет принципы и	Б1.В.ДВ.05.01	Знать: - базовые категории	На предприятии производится сборка изделий. Трудовой процесс состоит из трех операций: Подготовка деталей – норма времени на одну деталь: 10 минут.

	мин Д	разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Регламентация и нормирование труда	регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Сборка изделия – норма времени на одно изделие: 30 минут. Контроль качества – норма времени на одно изделие: 20 минут. Рабочий день длится 8 часов (480 минут). Время на отдых и личные надобности составляет 10% от рабочего времени. Рассчитайте норму выработки за день для одного работника (сколько изделий он может собрать за день). Определите, сколько работников необходимо для выполнения заказа на 200 изделий за 5 рабочих дней.
858.	18. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда,	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты	На производственном участке выполняется процесс изготовления деталей. Трудовой процесс состоит из четырех операций: Загрузка сырья – норма времени на одну партию: 15 минут. Обработка на станке – норма времени на одну деталь: 25 минут. Контроль качества – норма времени на одну деталь: 10 минут.

		оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат		труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Упаковка готовой продукции – норма времени на одну партию: 20 минут. Рабочий день длится 8 часов (480 минут). Время на подготовительно-заключительные работы составляет 5% от рабочего времени, а время на отдых и личные надобности – 8% от рабочего времени. Рассчитайте норму выработки за день для одного работника (сколько деталей он может изготовить за день). Определите, сколько работников необходимо для выполнения заказа на 500 деталей за 4 рабочих дня.
859.	1. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами социологического исследования и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите этапы социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики, и их содержание.

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ого продвижения персонала		социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного , научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для	<table><tr><th>Этапы социологического исследования</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А) Постановка проблемы</td><td>1) Формулировка целей и задач исследования</td></tr><tr><td>Б) Разработка программы исследования</td><td>2) Определение методов и инструментов исследования</td></tr><tr><td>В) Сбор данных</td><td>3) Проведение опросов, интервью, наблюдений</td></tr><tr><td>Г) Анализ данных</td><td>4) Обработка и систематизация полученных данных</td></tr><tr><td></td><td>5) Описание проекта</td></tr><tr><td></td><td>6) Оформление и визуализация собранного материала</td></tr></table>	Этапы социологического исследования	Содержание	А) Постановка проблемы	1) Формулировка целей и задач исследования	Б) Разработка программы исследования	2) Определение методов и инструментов исследования	В) Сбор данных	3) Проведение опросов, интервью, наблюдений	Г) Анализ данных	4) Обработка и систематизация полученных данных		5) Описание проекта		6) Оформление и визуализация собранного материала	
Этапы социологического исследования	Содержание																				
А) Постановка проблемы	1) Формулировка целей и задач исследования																				
Б) Разработка программы исследования	2) Определение методов и инструментов исследования																				
В) Сбор данных	3) Проведение опросов, интервью, наблюдений																				
Г) Анализ данных	4) Обработка и систематизация полученных данных																				
	5) Описание проекта																				
	6) Оформление и визуализация собранного материала																				

					обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;															
860.	2. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь:	Прочитайте текст и установите соответствие между инструментами социологического исследования и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите инструменты социологического исследования у сотрудников при оценке их возможности управления карьерой и их описание. <table><tr><td>Инструменты социологического исследования</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Анкета</td><td>1) Список вопросов для массового опроса</td></tr><tr><td>Б) Гайд интервью</td><td>2) План беседы с респондентом</td></tr><tr><td>В) Карта наблюдения</td><td>3) Форма для фиксации данных наблюдения</td></tr><tr><td>Г) Экспериментальный протокол</td><td>4) Инструкция для проведения эксперимента</td></tr><tr><td></td><td>5) Описание того, как были получены данные, предпринятые шаги и условия, при которых эти шаги выполнялись</td></tr><tr><td></td><td>6) План проведения дискуссии</td></tr></table>	Инструменты социологического исследования	Описание	А) Анкета	1) Список вопросов для массового опроса	Б) Гайд интервью	2) План беседы с респондентом	В) Карта наблюдения	3) Форма для фиксации данных наблюдения	Г) Экспериментальный протокол	4) Инструкция для проведения эксперимента		5) Описание того, как были получены данные, предпринятые шаги и условия, при которых эти шаги выполнялись		6) План проведения дискуссии
Инструменты социологического исследования	Описание																			
А) Анкета	1) Список вопросов для массового опроса																			
Б) Гайд интервью	2) План беседы с респондентом																			
В) Карта наблюдения	3) Форма для фиксации данных наблюдения																			
Г) Экспериментальный протокол	4) Инструкция для проведения эксперимента																			
	5) Описание того, как были получены данные, предпринятые шаги и условия, при которых эти шаги выполнялись																			
	6) План проведения дискуссии																			

					- организовать работу производственного , научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;											
861.	3. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с	Прочитайте текст и установите соответствие между методами получения обратной связи и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Обратная связь - важный аспект кадровой и социальной политики компании, который позволяет решить несколько проблем. Соотнесите методы получения обратной связи и их описание. <table><tr><th>Методы получения обратной связи</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Анкетирование</td><td>1) Массовый опрос с использованием анкет</td></tr><tr><td>Б) Интервью</td><td>2) Личная беседа с респондентом</td></tr><tr><td>В) Наблюдение</td><td>3) Изучение поведения в естественных условиях</td></tr><tr><td>Г) Фокус-группа</td><td>4) Групповая дискуссия по заданной теме</td></tr></table>	Методы получения обратной связи	Описание	А) Анкетирование	1) Массовый опрос с использованием анкет	Б) Интервью	2) Личная беседа с респондентом	В) Наблюдение	3) Изучение поведения в естественных условиях	Г) Фокус-группа	4) Групповая дискуссия по заданной теме
Методы получения обратной связи	Описание															
А) Анкетирование	1) Массовый опрос с использованием анкет															
Б) Интервью	2) Личная беседа с респондентом															
В) Наблюдение	3) Изучение поведения в естественных условиях															
Г) Фокус-группа	4) Групповая дискуссия по заданной теме															

					кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	<table><tr><td></td><td>5) Метод исследования и первичного сбора информации у отдельного человека или группы людей</td></tr><tr><td></td><td>6) Метод сбора информации, предусматривающий непосредственное восприятие и регистрацию событий</td></tr></table>		5) Метод исследования и первичного сбора информации у отдельного человека или группы людей		6) Метод сбора информации, предусматривающий непосредственное восприятие и регистрацию событий				
	5) Метод исследования и первичного сбора информации у отдельного человека или группы людей													
	6) Метод сбора информации, предусматривающий непосредственное восприятие и регистрацию событий													
862.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами обработки результатов обучения и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Обработка результатов обучения - система отслеживания состояния процесса обучения, обеспечивающая прогнозирование и развитие кадровой и социальной политики. Соотнесите этапы обработки результатов обучения и их содержание. <table><tr><td>этапы обработки результатов</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Сбор данных</td><td>1) Получение информации о результатах обучения</td></tr><tr><td>Б) Кодирование данных</td><td>2) Присвоение кодов ответам респондентов</td></tr><tr><td>В) Группировка данных</td><td>3) Объединение данных по определенным признакам</td></tr></table>	этапы обработки результатов	Содержание	А) Сбор данных	1) Получение информации о результатах обучения	Б) Кодирование данных	2) Присвоение кодов ответам респондентов	В) Группировка данных	3) Объединение данных по определенным признакам
этапы обработки результатов	Содержание													
А) Сбор данных	1) Получение информации о результатах обучения													
Б) Кодирование данных	2) Присвоение кодов ответам респондентов													
В) Группировка данных	3) Объединение данных по определенным признакам													

					кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	<table><tr><td>Г) Статистический анализ</td><td>4) Проведение расчетов и выявление закономерностей</td></tr><tr><td></td><td>5) Процесс сбора и анализа информации, данных о различных аспектах социально-экономической жизнедеятельности</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс преобразования информации из одной формы в другую</td></tr></table>	Г) Статистический анализ	4) Проведение расчетов и выявление закономерностей		5) Процесс сбора и анализа информации, данных о различных аспектах социально-экономической жизнедеятельности		6) Процесс преобразования информации из одной формы в другую
Г) Статистический анализ	4) Проведение расчетов и выявление закономерностей											
	5) Процесс сбора и анализа информации, данных о различных аспектах социально-экономической жизнедеятельности											
	6) Процесс преобразования информации из одной формы в другую											
863.	5. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	Укажите верную последовательность этапов социологического исследования кадровой и социальной политики: 1) Постановка проблемы 2) Разработка программы исследования 3) Сбор данных 4) Анализ данных 5) Интерпретация результатов 6) Подготовка отчета						

					отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	

864.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность на	Укажите верную последовательность этапов проведения эксперимента по кадровой политике: 1) Разработка гипотезы 2) Планирование эксперимента 3) Проведение эксперимента 4) Сбор данных 5) Анализ данных 6) Подготовка отчета

					использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
865.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия;	Укажите верную последовательность этапов социализации личности при разработке и реализации кадровой и социальной политики: 1) Первичная социализация 2) Вторичная социализация 3) Профессиональная социализация 4) Организационная социализация 5) Адаптация 6) Интеграция

					- плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
866.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия;	Укажите верную последовательность этапов проведения социологического исследования в форме эксперимента, для разработки и реализации социальной политики: 1) Разработка гипотезы 2) Планирование эксперимента 3) Проведение эксперимента 4) Сбор данных 5) Анализ данных 6) Подготовка отчета

					- плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
867.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания проводит социологическое исследование для изучения удовлетворенности сотрудников кадровой политикой. Какой метод исследования будет наиболее эффективен? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью

					реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного , научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
868.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовыва	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет выявить причины высокой текучести кадров. Какой вид социологического исследования будет наиболее подходящим? 1) Разведывательное исследование 2) Описательное исследование 3) Аналитическое исследование 4) Пилотное исследование 5) Лонгитюдное исследование 6) Панельное исследование

		ть работу с кадровым резервом			процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного , научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления	

					карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
869.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствии с программой (планами) социологического исследования по	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В процессе реализации кадровой политики компания хочет изучить мнение руководителей о кадровом резерве. Какой метод социологического исследования будет наиболее подходящим? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью

					предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
870.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует изучить влияние социальной политики на лояльность сотрудников. Какой метод исследования будет наиболее подходящим? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью

					целом и по отдельным цехам и подразделениям	
871.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести социологическое исследование кадровой политики. Какие методы исследования будут наиболее эффективны? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью

					подразделения предприятия и свою деятельность на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
872.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует изучить изменения в кадровой политике за последние 3 года. Какие виды социологического исследования будут наиболее подходящими? 1) Разведывательное исследование 2) Описательное исследование 3) Аналитическое исследование 4) Пилотное исследование 5) Лонгитюдное исследование 6) Панельное исследование

					социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного , научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
873.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративно	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует изучить влияние социальной политики на лояльность сотрудников. Какие методы социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и

		й кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики	человечески ми ресурсами	обучения и иных форм профессионально о развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	подразделениям будут наиболее подходящими? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью
874.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человечески	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет изучить эффективность программы ротации кадров. Какие методы социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям будут наиболее подходящими?

		социальной политики в отношении персонала		ми ресурсами	форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствии с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью
875.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессиональным	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человечески	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основные принципы;	Компания "ТехноПрофи" планирует провести социологическое исследование для изучения эффективности системы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала. Цель исследования - выявить уровень удовлетворенности сотрудников, причины текучести кадров и предложить меры по улучшению кадровой и социальной политики. Данные: Количество сотрудников: 1 000 человек.

		продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ого продвижения персонала	ми ресурсами	- использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного , научного или технического подразделения предприятия и свою деятельность на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса	Затраты на разработку программы исследования: 50 000 руб. Затраты на проведение анкетирования: 100 000 руб. (включая разработку анкет, сбор и обработку данных). Затраты на проведение фокус-групп: 200 000 руб. (5 групп по 10 человек, стоимость одной группы - 40 000 руб.). Затраты на проведение интервью с руководителями: 150 000 руб. (15 интервью по 10 000 руб. каждое). Ожидаемое снижение текучести кадров после внедрения улучшений: 5%. Стоимость замены одного сотрудника: 200 000 руб. Задания: 1) Рассчитайте общие затраты на проведение социологического исследования. 2) Оцените экономическую эффективность исследования, если текучесть кадров снизится на 5%. 3) Предложите меры по улучшению кадровой и социальной политики на основе результатов исследования.

					социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
876.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствии с	Компания "ТехноПрофи" планирует провести социологическое исследование и внедрить программу получения обратной связи от сотрудников и улучшить работу с кадровым резервом. Программа включает следующие элементы: Анкетирование сотрудников для изучения удовлетворенности кадровой политикой (1 000 сотрудников, затраты - 100 000 руб.). Фокус-группы с участием 50 сотрудников (5 групп по 10 человек, затраты - 200 000 руб.). Интервью с руководителями (20 интервью, затраты - 150 000 руб.). Обучение кадрового резерва (50 сотрудников, затраты - 500 000 руб.). Наставничество для сотрудников кадрового резерва (затраты - 300 000 руб.). Данные: - Ожидаемое повышение удовлетворенности сотрудников: 10%. - Ожидаемое снижение текучести кадров: 5%. - Стоимость замены одного сотрудника: 200 000 руб. - Средняя заработная плата сотрудника: 80 000 руб./месяц. - Ожидаемый рост производительности: 15%. Задания: 1) Рассчитайте общие затраты на внедрение программы и корректировку кадровой политики. 2) Оцените экономическую эффективность программы, если текучесть кадров снизится на 5%, а производительность увеличится на 15%. 3) Предложите меры по улучшению программы на основе анализа результатов.

					программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям															
877.	1. 3 мин А	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1: Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б2.О Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы высшей математики, применяемые для решения задач в сфере управления персоналом; умеет: применять методы высшей математики для решения задач в сфере управления персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите математические понятия и их примеры использования в управлении персоналом. <table> <tr> <td>Математические понятия</td> <td>Примеры использования в управлении персоналом</td> </tr> <tr> <td>А) Среднее арифметическое</td> <td>1) Расчет средней зарплаты по отделу</td> </tr> <tr> <td>Б) Проценты</td> <td>2) Определение доли сотрудников, прошедших обучение</td> </tr> <tr> <td>В) Диаграмма</td> <td>3) Наглядное сравнение количества увольнений по кварталам</td> </tr> <tr> <td>Г) Таблица</td> <td>4) Отображение динамики изменения численности персонала за год</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5) Систематизация данных по возрасту и стажу сотрудников</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6) Оценка уровня текучести кадров (отношение уволившихся к общему числу сотрудников)</td> </tr> </table>	Математические понятия	Примеры использования в управлении персоналом	А) Среднее арифметическое	1) Расчет средней зарплаты по отделу	Б) Проценты	2) Определение доли сотрудников, прошедших обучение	В) Диаграмма	3) Наглядное сравнение количества увольнений по кварталам	Г) Таблица	4) Отображение динамики изменения численности персонала за год		5) Систематизация данных по возрасту и стажу сотрудников		6) Оценка уровня текучести кадров (отношение уволившихся к общему числу сотрудников)
Математические понятия	Примеры использования в управлении персоналом																			
А) Среднее арифметическое	1) Расчет средней зарплаты по отделу																			
Б) Проценты	2) Определение доли сотрудников, прошедших обучение																			
В) Диаграмма	3) Наглядное сравнение количества увольнений по кварталам																			
Г) Таблица	4) Отображение динамики изменения численности персонала за год																			
	5) Систематизация данных по возрасту и стажу сотрудников																			
	6) Оценка уровня текучести кадров (отношение уволившихся к общему числу сотрудников)																			
878.	2. 3 мин Б	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б2.О Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;	Укажите верную последовательность методов сбора данных в порядке возрастания их трудоемкости: 1) Анализ документов (трудовые договоры, приказы) 2) Социометрический опрос 3) Глубинное интервью с сотрудниками 4) Наблюдение за рабочими процессами 5) Массовый онлайн-опрос 6) Фокус-группа с руководителями подразделений														

		управления персоналом			умеет: применять методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;	
879.	3. 3 мин В	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1: Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б2.О Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы высшей математики, применяемые для решения задач в сфере управления персоналом; умеет: применять методы высшей математики для решения задач в сфере управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. HR-отдел компании анализирует эффективность программы обучения. Необходимо определить, существует ли статистически значимая зависимость между прохождением тренингов и ростом KPI сотрудников. Какой математический метод наиболее подходит для решения этой задачи? 1) Дифференциальные уравнения 2) Корреляционный анализ 3) Метод наименьших квадратов 4) Теория графов 5) Комбинаторика 6) Метод ветвей и границ
880.	4. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б2.О Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; умеет: применять методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. HR-отдел компании столкнулся с высокой текучестью кадров в IT-отделе. Для выявления причин было решено провести исследование. Какие два метода сбора данных будут наиболее релевантны для этой задачи? 1) Анализ данных из системы учета рабочего времени 2) Анонимный опрос сотрудников IT-отдела 3) Изучение рынка труда по открытым источникам 4) Наблюдение за рабочим процессом без вмешательства 5) Глубинные интервью с уволившимися сотрудниками 6) Сравнительный анализ зарплат в отрасли
881.	5.	ПК-5: Способен	ПК-5.1: Определяет	Б2.О	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Учебная практика (ознакомительная практика)	функции и задачи каждого подразделения в управлении персоналом умеет: анализировать организационную структуру компании и распределение HR-функций	В компании планируется масштабный проект по цифровой трансформации HR-процессов. Какие два подразделения в управлении персоналом должны взять на себя ключевую роль в реализации этого проекта? 1) Отдел кадров (HR-администрирование) 2) Отдел подбора персонала (Рекрутмент) 3) Отдел обучения и развития 4) HR-аналитика 5) HR-менеджеры по направлениям 6) Отдел компенсаций и льгот								
882.	6. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б2.О Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: функции и задачи каждого подразделения в управлении персоналом умеет: анализировать организационную структуру компании и распределение HR-функций	Крупная розничная сеть (более 5000 сотрудников) столкнулась со следующими проблемами: Рост текучести персонала на 25% за год (особенно среди линейного персонала). Низкая вовлеченность по данным последнего опроса (48% против 65% в среднем по рынку). Жалобы руководителей на нехватку кадрового резерва для замещения ключевых позиций. Руководство требует от HR-директора представить план реформ с четким распределением задач между HR-подразделениями. 1) Определите, какие три HR-подразделения должны взять на себя ключевую роль в решении проблем. 2) Распределите конкретные задачи между ними.								
883.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: основные принципы и методы организации, нормирования и оплаты труда персонала умеет: осуществлять деятельность по нормированию труда и организации труда	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы нормирования труда и их характеристики. <table><tr><td>Методы нормирования труда</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Хронометраж</td><td>1) Изучение затрат времени на выполнение операций путем наблюдения и замеров</td></tr><tr><td>Б) Фотография рабочего дня</td><td>2) Анализ всех действий работника в течение рабочей смены</td></tr><tr><td>В) Микроэлементное нормирование</td><td>3) Разделение трудового процесса на мельчайшие элементы для расчета времени</td></tr></table>	Методы нормирования труда	Характеристики	А) Хронометраж	1) Изучение затрат времени на выполнение операций путем наблюдения и замеров	Б) Фотография рабочего дня	2) Анализ всех действий работника в течение рабочей смены	В) Микроэлементное нормирование	3) Разделение трудового процесса на мельчайшие элементы для расчета времени
Методы нормирования труда	Характеристики													
А) Хронометраж	1) Изучение затрат времени на выполнение операций путем наблюдения и замеров													
Б) Фотография рабочего дня	2) Анализ всех действий работника в течение рабочей смены													
В) Микроэлементное нормирование	3) Разделение трудового процесса на мельчайшие элементы для расчета времени													

		компенсационных выплат			персонала и его стимулированию	Г) Метод моментных наблюдений 4) Фиксация случайных наблюдений для определения структуры рабочего времени 5) Изучение затрат времени с помощью фиксации и замеров продолжительности выполняемых действий 6) Метод, который сводит трудовые процессы к сочетанию простых элементов (движений) и устанавливает их продолжительность	
884.	2. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: содержание и инструменты корпоративной социальной политики умеет: анализировать составляющие корпоративной политики организации и обеспечивать их реализацию	Укажите верную последовательность этапов разработки корпоративной социальной политики: 1) Анализ потребностей сотрудников и стейкхолдеров 2) Разработка бюджета социальных программ 3) Формулировка целей и приоритетов 4) Мониторинг и оценка эффективности 5) Внедрение социальных программ 6) Информирование коллектива о новых инициативах	
885.	3. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: основные направления кадровой и социальной политики умеет: определять основные направления кадровой и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет политику развития персонала, включающую программы наставничества, внутренние курсы повышения квалификации и ротацию кадров. Какой основной целью руководства является реализация этих мер? 1) Снижение затрат на подбор новых сотрудников 2) Формирование кадрового резерва и снижение текучести 3) Увеличение нагрузки на HR-отдел 4) Сокращение расходов на заработную плату 5) Повышение конкуренции между сотрудниками 6) Упрощение процедуры увольнения	

			экономического положения		социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	
886.	4. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: основные принципы и методы организации, нормирования и оплаты труда персонала умеет: осуществлять деятельность по нормированию труда и организации труда персонала и его стимулированию	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При нормировании труда используются различные методы. Какие из перечисленных методов позволяют наиболее точно установить нормы времени для повторяющихся операций? 1) Хронометраж 2) Фотография рабочего дня 3) Анкетирование сотрудников 4) Микроэлементное нормирование 5) Опрос руководителей 6) Расчет по аналогии
887.	5. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: содержание и инструменты корпоративной социальной политики умеет: анализировать составляющие корпоративной политики организации и обеспечивать их реализацию	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие инструменты корпоративной социальной политики напрямую влияют на повышение лояльности сотрудников? 1) Участие компании в госпрограммах субсидирования 2) Корпоративный детский сад или компенсация образования детей 3) Ежегодный аудит финансовой отчетности 4) Программы здоровья (ДМС, фитнес-абонементы) 5) Спонсорство спортивных мероприятий 6) Отчетность по GRI (Global Reporting Initiative)

888.	6. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: основные направления кадровой и социальной политики умеет: определять основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Небольшая компания "ОфисМаркет" (50 сотрудников, продажа канцтоваров) столкнулась с проблемами: 3 сотрудника уволились за последний месяц, жалуются на низкую зарплату и скучную работу. Остальные работники редко предлагают новые идеи и работают "без энтузиазма". Директор хочет улучшить атмосферу в коллективе и снизить текучесть кадров, но бюджет ограничен. 1) Предложите 2 недорогих способа улучшить кадровую политику. 2) Назовите 1 социальную льготу, которую можно ввести без больших затрат.										
889.	1. 3 мин А	ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая практика)	Обучающийся знает: технологии разработки и реализации мероприятий подбора и деловой оценки персонала умеет: разрабатывать и применять технологии подбора и деловой оценки персонала	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы деловой оценки персонала и их цели. <table><tr><td>Методы деловой оценки</td><td>Цели</td></tr><tr><td>А) KPI (Key Performance Indicators)</td><td>1) Оценка достижения количественных показателей эффективности</td></tr><tr><td>Б) 360-градусная оценка</td><td>2) Получение обратной связи от коллег, подчиненных и руководителей</td></tr><tr><td>В) Модель компетенций</td><td>3) Комплексная оценка управленческих и профессиональных компетенций</td></tr><tr><td>Г) Тестирование способностей</td><td>4) Определение ключевых навыков и качеств для конкретной должности</td></tr></table>	Методы деловой оценки	Цели	А) KPI (Key Performance Indicators)	1) Оценка достижения количественных показателей эффективности	Б) 360-градусная оценка	2) Получение обратной связи от коллег, подчиненных и руководителей	В) Модель компетенций	3) Комплексная оценка управленческих и профессиональных компетенций	Г) Тестирование способностей	4) Определение ключевых навыков и качеств для конкретной должности
Методы деловой оценки	Цели															
А) KPI (Key Performance Indicators)	1) Оценка достижения количественных показателей эффективности															
Б) 360-градусная оценка	2) Получение обратной связи от коллег, подчиненных и руководителей															
В) Модель компетенций	3) Комплексная оценка управленческих и профессиональных компетенций															
Г) Тестирование способностей	4) Определение ключевых навыков и качеств для конкретной должности															

						5) Проверка уровня интеллекта, логики и профессиональных знаний 6) Периодическая формальная оценка соответствия должности	
890.	2. 3 мин Б	ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая практика)	Обучающийся знает: технологии организации и проведения аттестации работников умеет: организовывать работу по проведению аттестации работников	Укажите верную последовательность этапов проведения аттестации работников. Аттестация персонала – это важный кадровый процесс, который требует четкой организации. Для его проведения необходимо соблюдать определенную последовательность этапов. 1) Подготовка документов (приказ, график, оценочные формы). 2) Ознакомление сотрудников с положением об аттестации. 3) Проведение оценочных мероприятий (собеседование, тестирование). 4) Анализ результатов аттестации и принятие кадровых решений. 5) Утверждение состава аттестационной комиссии. 6) Уведомление сотрудников о дате аттестации.	
891.	3. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая практика)	Обучающийся знает: методы разработки и реализации мероприятий по организации обучения и стажировки персонала умеет: разрабатывать программы по организации обучения и стажировки персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет новую систему управления проектами. Для успешной адаптации сотрудников необходимо разработать программу обучения. Какой метод обучения будет наиболее эффективным на этапе первичного ознакомления с системой? 1) Очное обучение с тренером – позволяет сразу задавать вопросы и получать обратную связь. 2) Электронные курсы (e-learning) – сотрудники могут изучать материал в удобном темпе. 3) Наставничество (buddy system) – новый сотрудник учится у более опытного коллеги. 4) Деловые игры и симуляции – моделируют реальные рабочие ситуации. 5) Самостоятельное изучение инструкций – не требует дополнительных ресурсов. 6) Вебинар с экспертом – дает возможность удаленного обучения без отрыва от работы.	
892.	4. 5 мин Г	ПК-1: Способен организовывать и проводить	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по	Б2.В.02(П) Производственная практика (организаци	Обучающийся знает: технологии разработки и реализации мероприятий	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При проведении деловой оценки персонала важно учитывать не только профессиональные навыки, но и личностные качества	

		мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	подбору и оценке персонала	онно-управленческая практика)	подбора и деловой оценки персонала. умеет: разрабатывать и применять технологии подбора и деловой оценки персонала	сотрудника. Для этого HR-специалисты используют различные методы, такие как интервью по компетенциям, тестирование, ассессмент-центр. Однако не все методы одинаково эффективны для разных должностей. Какие методы оценки наиболее подходят для оценки топ-менеджеров? 1) Ассессмент-центр – потому что он позволяет оценить управленческие компетенции в смоделированных рабочих ситуациях. 2) Тестирование IQ – потому что интеллект важнее опыта для руководителей. 3) Интервью по компетенциям – потому что оно помогает выявить лидерские качества и стратегическое мышление. 4) Анкетирование коллег – потому что мнение коллектива всегда объективно. 5) Анализ KPI за последний год – потому что только цифры показывают реальную эффективность. 6) Психологический тест – потому что он выявляет скрытые мотивы поведения.
893.	5. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая практика)	Обучающийся знает: методы разработки и реализации мероприятий по организации обучения и стажировки персонала умеет: разрабатывать программы по организации обучения и стажировки персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для успешной реализации стажировки сотрудников необходимо правильно организовать процесс. Какие элементы должны быть включены в программу стажировки? 1) Четкий план с этапами и сроками – обеспечивает структурированность. 2) Контроль со стороны HR, но без участия руководителя – уменьшает нагрузку на менеджмент. 3) Оценка результатов по итогам стажировки – показывает эффективность. 4) Полная самостоятельность стажера без проверки – развивает ответственность. 5) Включение в реальные проекты – дает практический опыт. 6) Отсутствие фидбека для стажера – избегает негативной обратной связи.
894.	6. 10 мин	ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-	Обучающийся знает: технологии организации и проведения аттестации работников	В крупной IT-компании проводится ежегодная аттестация работников отдела разработки. Руководство хочет не только оценить текущую эффективность работников, но и выявить потенциал для карьерного роста, а также определить потребности в обучении. Аттестация включает:

	Д	по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников		управленческая практика)	умеет: организовывать работу по проведению аттестации работников	Оценку выполнения KPI за год. Техническое тестирование (решение реальных задач компании). Интервью по компетенциям (лидерство, коммуникация, работа в команде). Обратную связь от коллег (метод 360 градусов). После аттестации 30% сотрудников показали результаты ниже ожидаемых, 50% соответствуют требованиям, а 20% превысили планку. 1) Какие ошибки в организации аттестации могли привести к тому, что 30% сотрудников показали низкие результаты? 2) Какие кадровые решения следует принять на основе результатов аттестации? Выберите наиболее эффективные действия и обоснуйте свой ответ. Варианты решений: Уволить 30% сотрудников с низкими результатами, чтобы оптимизировать затраты на персонал. Разработать индивидуальные планы развития (ИПР) для 30% отстающих, включая наставничество и курсы повышения квалификации. Повысить зарплату 20% топ-перформеров, чтобы удержать их в компании. Перевести часть сотрудников с низкими результатами на менее сложные проекты, где их навыки будут более востребованы. Провести корпоративное обучение для всего отдела, чтобы подтянуть общий уровень. Изменить систему KPI, так как текущие показатели, возможно, не отражают реальный вклад сотрудников.						
895.	1. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом.	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала умеет: определять различные варианты управления карьерой и служебно-	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите названия подходов к управлению карьерой и их характеристики. <table><tr><td>Подходы к управлению карьерой</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Вертикальное продвижение</td><td>1) Перемещение сотрудника между должностями одного уровня для расширения компетенций</td></tr><tr><td>Б) Горизонтальное продвижение</td><td>2) Постепенное повышение в должности (например, от специалиста к руководителю отдела)</td></tr></table>	Подходы к управлению карьерой	Характеристики	А) Вертикальное продвижение	1) Перемещение сотрудника между должностями одного уровня для расширения компетенций	Б) Горизонтальное продвижение	2) Постепенное повышение в должности (например, от специалиста к руководителю отдела)
Подходы к управлению карьерой	Характеристики											
А) Вертикальное продвижение	1) Перемещение сотрудника между должностями одного уровня для расширения компетенций											
Б) Горизонтальное продвижение	2) Постепенное повышение в должности (например, от специалиста к руководителю отдела)											

					профессионально о продвижения персонала	В) Ротация кадров 3) Помощь подопечному быстрее найти и раскрыть свой потенциал, развить навыки, преодолеть препятствия Г) Наставничество (менторинг) 4) Рост уровня знаний и навыков сотрудника, повышение его экспертизы и ценности без продвижения в должности 5) Обучение и адаптация новичков через опытных коллег 6) Дополнительные проекты или временные роли для получения новых навыков без повышения	
896.	2. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат.	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: системы оплаты труда персонала, принципы и алгоритм формирования бюджета фонда оплаты труда умеет: разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала, формировать бюджет фонда оплаты труда	Укажите верную последовательность этапы планирования фонда оплаты труда (ФОТ): 1) Анализ рыночных зарплат по аналогичным позициям 2) Расчет переменной части (премии, бонусы) 3) Определение структуры ФОТ (окладная и переменная части) 4) Корректировка бюджета с учетом финансовых возможностей компании 5) Утверждение ФОТ в общем бюджете компании 6) Сбор данных о текущих зарплатах сотрудников	
897.	3. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессионал	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионал	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: методы управления карьерой и служебно-профессионально о продвижения	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания "ТехноПрогресс" (IT-сектор, 150 сотрудников) столкнулась с проблемой: 30% ключевых специалистов уволились за последний год; нет четкой системы подготовки руководителей из кадрового резерва и молодые перспективные сотрудники жалуются на отсутствие карьерных перспектив.	

		ьным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом.	ого продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом		персонала, методы организации работы с кадровым резервом умеет: использовать методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Какой метод управления карьерой будет наиболее эффективен для решения этих проблем? 1) Внедрение системы грейдов с четкими критериями перехода между уровнями 2) Разовые тренинги по профессиональным навыкам 2 раза в год 3) Наем руководителей исключительно на внешнем рынке труда 4) Ежегодная аттестация без последующих кадровых решений 5) Создание программы наставничества только для топ-менеджеров 6) Ротация кадров между всеми отделами компании каждые 3 месяца
898.	4. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат.	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: системы оплаты труда персонала, принципы и алгоритм формирования бюджета фонда оплаты труда умеет: разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала, формировать бюджет фонда оплаты труда	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания разрабатывает новую систему оплаты труда для отдела продаж (20 человек). Цели: увеличить мотивацию; снизить текучесть кадров и учесть бюджетные ограничения. Какие два принципа наиболее важны для этой ситуации? 1) Единая ставка для всех сотрудников независимо от результатов 2) Прозрачные KPI, привязанные к премиям 3) Оклад ниже рынка, но с высоким % бонусов 4) Ежегодная индексация зарплат на уровень инфляции 5) Грейдинговая система с четкими ступенями роста 6) Социальный пакет вместо денежных бонусов
899.	5. 5 мин	ПК-5: Способен проводить	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем	Б2.В.03 (Пд) Производственная	Обучающийся знает: структуру и объем	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	администриро вание процессов и документообо рота по основным направлением работы с персоналом	документооборот а по основным направлением работы с персоналом	практика (преддиплом ная практика)	документооборота по основным направлением работы с персоналом умеет: выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом	В компании «СтройТех» (250 сотрудников) кадровая служба столкнулась с проблемами: дублирование документов (например, приказы о приеме и личные карточки содержат одинаковые данные); увеличение времени на обработку кадровых документов на 40% и жалобы сотрудников на ошибки в трудовых книжках и личных делах. Руководство поручило оптимизировать документооборот. Какие два решения наиболее эффективно упорядочат структуру и сократят объем кадрового документооборота? 1) Внедрение электронного кадрового документооборота (ЭКДО) с интеграцией в 1С:ЗУП 2) Полный отказ от бумажных трудовых книжек в пользу электронных 3) Увеличение штата кадровой службы на 3 специалиста 4) Разработка единого шаблона для всех приказов (унифицированная форма) 5) Создание цифрового архива сканированных документов без системы классификации 6) Введение дублирования всех бумажных документов в двух экземплярах
900.	6. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администриро вание процессов и документообо рота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборот а по основным направлением работы с персоналом	Б2.В.03 (Пд) Производств енная практика (преддиплом ная практика)	Обучающийся знает: структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом умеет: выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом	Вы - новый начальник отдела кадров на заводе (500 работников). Столкнулись с проблемами: Слишком много бумаг - больше 200 документов каждый месяц. Оформление одного документа занимает 3 дня. Каждый 7-й документ содержит ошибки. Архивные комнаты забиты папками. Работники недовольны медленным оформлением документов. Ваше задание: Предложите простые способы навести порядок в документах за 6 месяцев.
901.	1. 3 мин А	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникац ии в условиях	Обучающийся знает: - стилевые черты, языковые особенности письменных жанров	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Составьте правильные сочетания, отвечающие требованиям официально-делового стиля

		формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	цифровой среды	официально-делового стиля; особенности официально-делового стиля; умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи; корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте.	<table><tr><td>А) принять</td><td>1) мероприятия</td></tr><tr><td>Б) предпринять</td><td>2) проект</td></tr><tr><td>В) провести</td><td>3) меры</td></tr><tr><td>Г) реализовать</td><td>4) шаги</td></tr></table> 1	А) принять	1) мероприятия	Б) предпринять	2) проект	В) провести	3) меры	Г) реализовать	4) шаги
А) принять	1) мероприятия													
Б) предпринять	2) проект													
В) провести	3) меры													
Г) реализовать	4) шаги													
902.	2. 3 мин. А	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; - правила речевого этикета при создании деловых писем, умеет:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите речевые формулы с элементами делового письма: <table><tr><td>А) Надеемся на продолжение сотрудничества с Вашей организацией</td><td>1) Представление</td></tr><tr><td>Б) В соответствии с договоренностью направляю Вам...</td><td>2) Финальная этикетная фраза</td></tr><tr><td>В) К Вам обращается Сергей Иванович Иванов</td><td>3) Указание на действия адресата по прочтении</td></tr><tr><td>Г) Прошу подтвердить возможность присутствия на совещании</td><td>4) Анонс содержания</td></tr></table>	А) Надеемся на продолжение сотрудничества с Вашей организацией	1) Представление	Б) В соответствии с договоренностью направляю Вам...	2) Финальная этикетная фраза	В) К Вам обращается Сергей Иванович Иванов	3) Указание на действия адресата по прочтении	Г) Прошу подтвердить возможность присутствия на совещании	4) Анонс содержания
А) Надеемся на продолжение сотрудничества с Вашей организацией	1) Представление													
Б) В соответствии с договоренностью направляю Вам...	2) Финальная этикетная фраза													
В) К Вам обращается Сергей Иванович Иванов	3) Указание на действия адресата по прочтении													
Г) Прошу подтвердить возможность присутствия на совещании	4) Анонс содержания													

			деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий		- следовать структуре электронного письма.									
903.	3. 3 мин. А	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет: - корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Выберите пароним, которое необходимо вставить на месте пропуска в предложении. <table><tr><td>А) Студенты первого курса для вселения в общежитие ... должны справки.</td><td>1) командировочные</td></tr><tr><td>Б) ... сотрудники должны пройти дополнительный инструктаж</td><td>2) представить</td></tr><tr><td>В) В распоряжение сотрудников лаборатории необходимо ... всю документацию</td><td>3) командированные</td></tr><tr><td>Г) При заселении в гостиницу просим предъявить ... удостоверения</td><td>4) предоставить</td></tr></table>	А) Студенты первого курса для вселения в общежитие ... должны справки.	1) командировочные	Б) ... сотрудники должны пройти дополнительный инструктаж	2) представить	В) В распоряжение сотрудников лаборатории необходимо ... всю документацию	3) командированные	Г) При заселении в гостиницу просим предъявить ... удостоверения	4) предоставить
А) Студенты первого курса для вселения в общежитие ... должны справки.	1) командировочные													
Б) ... сотрудники должны пройти дополнительный инструктаж	2) представить													
В) В распоряжение сотрудников лаборатории необходимо ... всю документацию	3) командированные													
Г) При заселении в гостиницу просим предъявить ... удостоверения	4) предоставить													
904.	4. 3 мин. А	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите высказывания, касающиеся этикета деловой переписки посредством электронной почты, из левого столбца с утверждениями из правого								

		формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	цифровой среды	умеет: - следовать структуре электронного письма	<table><tr><td>А) Обращаться к адресату в электронном деловом письме по имени или имени и отчеству, если они Вам известны...</td><td>1) недопустимо</td></tr><tr><td>Б) Запрашивать уведомление о прочтении электронного письма при помощи соответствующей кнопки в почтовой программе...</td><td>2) нужно обязательно</td></tr><tr><td>В) Использование адреса электронной почты lenusik@gmail.com для осуществления деловой коммуникации...</td><td>3) необходимо</td></tr><tr><td>Г) Указывать тему электронного письма в соответствующей строке...</td><td>4) не рекомендуется</td></tr></table>	А) Обращаться к адресату в электронном деловом письме по имени или имени и отчеству, если они Вам известны...	1) недопустимо	Б) Запрашивать уведомление о прочтении электронного письма при помощи соответствующей кнопки в почтовой программе...	2) нужно обязательно	В) Использование адреса электронной почты lenusik@gmail.com для осуществления деловой коммуникации...	3) необходимо	Г) Указывать тему электронного письма в соответствующей строке...	4) не рекомендуется
А) Обращаться к адресату в электронном деловом письме по имени или имени и отчеству, если они Вам известны...	1) недопустимо													
Б) Запрашивать уведомление о прочтении электронного письма при помощи соответствующей кнопки в почтовой программе...	2) нужно обязательно													
В) Использование адреса электронной почты lenusik@gmail.com для осуществления деловой коммуникации...	3) необходимо													
Г) Указывать тему электронного письма в соответствующей строке...	4) не рекомендуется													
905.	5. 5 мин. Б	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - композиционные особенности делового документа и делового письма; - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: -эффективно и этически корректно строить письменную речь на русском языке в	Укажите верную последовательность элементов делового письма в соответствии с требованиями к его структуре 1) Надеемся на продолжение сотрудничества с Вашей организацией. 2) В соответствии с договоренностью направляю Вам... 3) К Вам обращается Сергей Иванович Иванов. 4) Прошу подтвердить возможность присутствия на совещании. <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>								

			с использованием современных коммуникативных технологий		ситуации деловой коммуникации; - следовать структуре письма;						
906.	6. 5 мин. Б	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет: - следовать структуре письма	Укажите верную последовательность расположения компонентов делового письма на бланке организации (сверху вниз) 1) обращение, 2) заключительная формула вежливости, 3) текст письма, 4) адресат, 5) контактная информация. <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					
907.	7. 5 мин. Б	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - стилевые черты, языковые особенности письменных жанров официально-делового стиля; умеет:	Укажите верную последовательность расположения. Распределите электронные письма разным адресатам по степени официальности по мере ее понижения 1) письмо хорошо знакомому человеку; 2) письмо вышестоящему лицу; 3) письмо лицу, равному по статусу; 4) письмо внутри организации; 5) письмо в другую организацию.					

		Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий		- выбирать жанры деловой письменной речи в соответствии с ситуацией 	
908.	8. 5 мин. Б	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи;	Укажите верную последовательность расположения частей текста делового письма в соответствии с логикой построения письма. 3) В ответ на Ваш исх. от 01.02.2020 № 01/001 ФГБОУ ВО «СамГУПС» сообщает следующее Университет выражает готовность направить для участия в конкурсе профессионального мастерства среди преподавателей образовательных организаций СПО Приволжского федерального округа Иванову И.И., преподавателя информатики СамКЖТ – структурного подразделения СамГУПС, победителя конкурса профмастерства в Самарской области. Просим Вас рассмотреть возможность поощрения Ивановой И.И. Уважаемый Геннадий Михайлович!

909.	9. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: -нормы письменной речи; - типичные ошибки в деловых письмах, способы их исправления и предупреждения умеет: - обнаруживать в деловом тексте недочеты и находить способы их исправления	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите номера предложений, в которых на месте пропуска пишется буква «И». Выбор обоснуйте. Во исполнении... требований заказчика произвести перерасчет средств, затраченных на рассылку информационных материалов. Наш проект – в отличии... от предложенного компанией АДЕКО – более дорогостоящий, однако имеет более долгосрочные перспективы. В соответствии... с письмом Минобрнауки №... от ... прошу подготовить информацию о проводимых мероприятиях, посвященных борьбе с наркоманией. В завершении... своего выступления хочу поздравить всех с наступающим праздником.
910.	10. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: -нормы письменной речи; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; - типичные ошибки в деловых письмах, способы их исправления и предупреждения;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Выберите ряд, в котором все выражения соответствуют нормам русского языка Подписанные договора, в размере пятиста рублей, опытные бухгалтера; Двести пятьдесят три бюллетеней, в течении суток, в одну тысячу девяностом году. Согласно приказу, по приезде к месту дислокации, привести в соответствие с требованиями; Ряд участников высказали, в следствие этого, оплатить за проезд.

			деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий		умеет: - корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте	
911.	11. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - особенности официально-делового стиля; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: - корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. После финальной этикетной фразы «С уважением» согласно современным нормам деловой переписки: Запятая является ошибкой Нужно ставить запятую Можно выбрать тот вариант, который нравится автору Нужно ставить восклицательный знак
912.	12.	УК-4:	УК-4.1:	ФТД.01 Культура	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин В	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	-нормы письменной речи; - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: - корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки	Запрашивать уведомление о прочтении письма при помощи соответствующей кнопки в почтовой программе: 1) нужно обязательно, 2) не рекомендуется, 3) адресату, 4) ни в коем случае нельзя, 5) только если Вы пишете незнакомому.
913.	13. 5 мин Г	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: - корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Елена Петренко - новый работник организации «Штрих.ру». Для осуществления деловой коммуникации ей необходимо создать адрес электронной почты. Выберите из предложенных адреса электронной почты, которые некорректно использовать в деловом общении: 1) lenkapetrenka@list.ru 2) lenusik@gmail.com, 3) elenapetrenko@shtrih.ru, 4) elenapetrenko_shtrih@mail.ru.

			взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий			
914.	14. 5 мин Г	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи; - выбирать жанры деловой письменной речи в соответствии с ситуацией;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие утверждения являются верными? После приветствия в деловом письме можно ставить точку, если мы не хотим выглядеть слишком пафосными. Если в предыдущем письме наш корреспондент подписался Иванов Г.И., к нему следует обратиться «Уважаемый Иванов Г.И.!» Приветствие «Доброго времени суток!» является некорректным. Излагать суть письма необходимо в начале его основной части.
915.	15. 5 мин Г	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях	Обучающийся знает: - нормы письменной речи; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите вариант, в котором фамилия адресата корректно поставлена в форму дательного падежа.

		государственн ом языке Российской Федерации и иностранном(х) языке(ах)	построения эффективной академической и профессиональн ой коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	цифровой среды	особенности делового документа и делового письма; умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально- деловой письменной речи; - выбирать жанры деловой письменной речи в соответствии с ситуацией; - корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте;	1) Чепецу Владимиру Юрьевичу 2) Линник Марине Анатольевне 3) Рудской Михаилу Викторовичу 4) Скибе Юлии Петровне
916.	16. 5 мин Г	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственн ом языке Российской Федерации и	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникац ии в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: - корректно использовать стандартные	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие речевые формулы в сочетании с обращением будут наиболее корректны в традиционном (бумажном) письме по отношению к человеку, который Вам не знаком и который в своем письме подписался «А.Н. Петров», если нет возможности выяснить расшифровку его инициалов? 1) Уважаемый господин Петров! 2) Уважаемый А.Н. Петров! 3) Уважаемый г-н А.Н. Петров!

		иностранном(ых) языке(ах)	профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий		языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте;	4) Добрый день, А.Н. Петров! 5) Уважаемый г-н Петров!
917.	17. 10 мин Д	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - нормы письменной речи; стили русского литературного языка; - стилевые черты, языковые особенности письменных жанров официально-делового стиля; - особенности официально-делового стиля; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет:	«Переведите» текст, написанный «канцелярским» языком на понятный язык. Я ускоренными темпами обеспечила восстановление надлежащего порядка на жилой площади, а также в предназначенном для приготовления пищи подсобном помещении общего пользования. В последующий период мною было организовано посещение торговой точки с целью приобретения необходимых продовольственных товаров...

					- отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи;			
918.	18. 10 мин Д	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; - правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров умеет: - эффективно и этически корректно строить письменную речь на русском языке в ситуации деловой коммуникации;	Исправьте некорректно составленное сообщение, направленное посредством мессенджера.. Какие ошибки совершил адресант? Привет! Ты тут? Я что спросить хотел Помнишь, у нас была сотрудница Высокая такая Китайский знала Не помню точно в каком отделе Кажется, Марина У тебя нет ее почты Или телефона ?		
919.	1 /3мин/ А. Задание закрытого типа на	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организацион	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Обычно бизнес-модель состоит из трех взаимозависимых компонентов, связанных с проектной задачей, в рамках которой рассчитывается эффективность проекта. К компоненту бизнес-модели в левом столбце подберите его свойство из правого столбца: <table><tr><td>Характеристика</td><td>Свойства</td></tr></table>	Характеристика	Свойства
Характеристика	Свойства							

	устано вление соотве тствия	ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	<table><tr><td>А) создание продукта</td><td>1) маркетинг, реклама</td></tr><tr><td>Б) продвижение и продажа продукта</td><td>2) производство</td></tr><tr><td rowspan="4">В) монетизация продукта</td><td>3) необходимое сырье</td></tr><tr><td>4) каналы продаж и затраты на них</td></tr><tr><td>5) ценообразование, стоимость продукта</td></tr><tr><td>6) способы и сроки оплаты продукции</td></tr></table>	А) создание продукта	1) маркетинг, реклама	Б) продвижение и продажа продукта	2) производство	В) монетизация продукта	3) необходимое сырье	4) каналы продаж и затраты на них	5) ценообразование, стоимость продукта	6) способы и сроки оплаты продукции
А) создание продукта	1) маркетинг, реклама														
Б) продвижение и продажа продукта	2) производство														
В) монетизация продукта	3) необходимое сырье														
	4) каналы продаж и затраты на них														
	5) ценообразование, стоимость продукта														
	6) способы и сроки оплаты продукции														
920.	2 /3 мин/ А. Задани е закрыт ого типа на устано вление соотве тствия	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	ФТД.02 Построение бизнес- модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес- идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Проектное управление связано с факторами влияния на бизнес-модель. Какой группе факторов влияния на бизнес-модели соответствует приведенный список? К каждому фактору в левом столбце подберите его составляющие из правого столбца: <table><tr><td>Фактор влияния на бизнес-модель</td><td>Составляющие фактора</td></tr><tr><td>А) Анализ рынка</td><td>1) уровень развития технологий</td></tr><tr><td>Б) Макроэкономические тренды</td><td>2) культура, общество, власть</td></tr><tr><td>В) Конкурентный анализ</td><td>3) общее состояние экономики (инфляция, валютный курс, процентные ставки)</td></tr></table>	Фактор влияния на бизнес-модель	Составляющие фактора	А) Анализ рынка	1) уровень развития технологий	Б) Макроэкономические тренды	2) культура, общество, власть	В) Конкурентный анализ	3) общее состояние экономики (инфляция, валютный курс, процентные ставки)	
Фактор влияния на бизнес-модель	Составляющие фактора														
А) Анализ рынка	1) уровень развития технологий														
Б) Макроэкономические тренды	2) культура, общество, власть														
В) Конкурентный анализ	3) общее состояние экономики (инфляция, валютный курс, процентные ставки)														

		персоналом при решении профессиональных задач			- формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	<table><tr><td rowspan="3">Г) Ключевые тренды</td><td>4) конкуренты, потребители</td></tr><tr><td>5) глобальный рынок</td></tr><tr><td>6) рыночные сегменты</td></tr></table>	Г) Ключевые тренды	4) конкуренты, потребители	5) глобальный рынок	6) рыночные сегменты								
Г) Ключевые тренды	4) конкуренты, потребители																	
	5) глобальный рынок																	
	6) рыночные сегменты																	
921.	3 /5 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта).	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Проектное управление подразумевает учет факторов, связанных с экономическими ресурсами, которые участвуют во всех бизнес-процессах. Разработка бизнес-модели невозможна без учета этих факторов. Соотнесите содержание каждого фактора с его названием Для каждого фактора в левом столбце укажите его содержание из правого столбца: <table><tr><th>Название факторов</th><th>Содержание фактора</th></tr><tr><td>А) экономические</td><td>1) моральное поощрение, возможность самореализации</td></tr><tr><td>Б) политические</td><td>2) здоровый психологический климат</td></tr><tr><td>В) организационно-управленческие</td><td>3) гибкость организационных структур</td></tr><tr><td rowspan="3">Г) социально-психологические и культурные</td><td>4) законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность</td></tr><tr><td>5) демократичный стиль управления</td></tr><tr><td>6) наличие резерва финансовых, материально-технических средств, прогрессивных технологий, необходимой научно-технической инфраструктуры</td></tr></table>	Название факторов	Содержание фактора	А) экономические	1) моральное поощрение, возможность самореализации	Б) политические	2) здоровый психологический климат	В) организационно-управленческие	3) гибкость организационных структур	Г) социально-психологические и культурные	4) законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность	5) демократичный стиль управления	6) наличие резерва финансовых, материально-технических средств, прогрессивных технологий, необходимой научно-технической инфраструктуры
Название факторов	Содержание фактора																	
А) экономические	1) моральное поощрение, возможность самореализации																	
Б) политические	2) здоровый психологический климат																	
В) организационно-управленческие	3) гибкость организационных структур																	
Г) социально-психологические и культурные	4) законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность																	
	5) демократичный стиль управления																	
	6) наличие резерва финансовых, материально-технических средств, прогрессивных технологий, необходимой научно-технической инфраструктуры																	

					рассчитывать эффективность проекта															
922.	4 /5 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Разработчик паспортов проектов определяет способы решения проектных задач средствами проектного управления, он оценивает эффективность проекта с помощью показателей основных технико-экономических показателей эффективности. Выполните закрепление показателей (левая графа) за их международным обозначением (правая графа). <table><tr><td>Показатели эффективности</td><td>Обозначение показателя</td></tr><tr><td>А) Простой срок окупаемости проекта</td><td>1) IRR</td></tr><tr><td>Б) Дисконтированный срок окупаемости проекта</td><td>2) NPV</td></tr><tr><td>В) Средняя норма рентабельности</td><td>3) PI</td></tr><tr><td>Г) Чистый дисконтированный доход</td><td>4) ARR</td></tr><tr><td>Д) Индекс прибыльности</td><td>5) DPP</td></tr><tr><td>Е) Внутренняя норма доходности</td><td>6) PP</td></tr></table>	Показатели эффективности	Обозначение показателя	А) Простой срок окупаемости проекта	1) IRR	Б) Дисконтированный срок окупаемости проекта	2) NPV	В) Средняя норма рентабельности	3) PI	Г) Чистый дисконтированный доход	4) ARR	Д) Индекс прибыльности	5) DPP	Е) Внутренняя норма доходности	6) PP
Показатели эффективности	Обозначение показателя																			
А) Простой срок окупаемости проекта	1) IRR																			
Б) Дисконтированный срок окупаемости проекта	2) NPV																			
В) Средняя норма рентабельности	3) PI																			
Г) Чистый дисконтированный доход	4) ARR																			
Д) Индекс прибыльности	5) DPP																			
Е) Внутренняя норма доходности	6) PP																			
923.	5 /5 мин/ Б. Задание закрытого типа	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки	Бизнес-модель проекта нужна для того, чтобы стать основой для решения задач средствами проектного управления. Она объясняет то, что из себя представляет новый продукт, на кого он ориентирован, какая будет эффективность проекта и какие есть рыночные перспективы для его развития. Расположите в верной последовательности этапы разработки бизнес-модели: 1. Доработка бизнес-модели;														

	на устано вление послед овател ности	организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	2. Анализ рынка и целевой аудитории; 3. Определение стратегии развития бизнеса; 4. Выбор модели продукта; 5. Оценка стоимости реализации каждого предложения и прибыльности всего проекта; 6. Разработка расходной части бизнес-модели Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
924.	6 /3 мин/ Б. Задани е закрыт ого типа на устано вление послед овател ности	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	ФТД.02 Построение бизнес- модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес- идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет:	Рассмотрите способы решения проектной задачи средствами проектного управления по возникающим текущим проблемам. Расположите во временной последовательности этапы составления схемы текущих проблем на уровне бизнес-модели: Анализ проблемы Определение проблемы Сбор данных Внедрение решений Разработка решений Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

		работы с персоналом при решении профессиональных задач			- формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта							
925.	7 /5 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта),	Проектное управление связано с разработкой структуры бизнес-модели. Самый популярный шаблон бизнес-модели предприятия разработали Александр Остервальдер и Ив Пинье. Он состоит из блоков — ключевых элементов бизнеса. Расположите в последовательности по важности ключевые элементы бизнеса по Остервальдеру: 1) Достоинства предложения 2) Сегменты целевой аудитории 3) Источники доходов 4) Каналы взаимодействия 5) Ключевые ресурсы 6) Отношения с клиентами Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

					рассчитывать эффективность проекта							
926.	8 /5 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	Методом проектного управления является количественный анализ бизнес-процессов, для него используют ABC-анализ, который представляет собой расчет затрат в бизнес-модели. Расположите в верной последовательности этапы работ по проведению такого анализа: 1. Выделяются группы А, В и С: значения групп присваиваются выбранным объектам; 2. Ставятся задачи и определяются основные области проводимых исследований; 3. Определяется стоимость единицы для каждого ресурса; 4. Составляется план действий по итогам полученных результатов анализа; 5. Выбирается объект и параметры исследования; 6. Стоимость ресурсов разносится по операциям Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
927.	9 /3 мин/ В. Задание комбинированного	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Средствами проектного управления являются методы поддерживающих функций. Для разработки бизнес-моделей используется три класса таких методов. Выберите название метода, которому соответствует определение: применяется для оценки и анализа бизнес-моделей.						

	типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	1) аналитический; 2) имитационный; 3) оптимизационный.
928.	10 /3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применение инновационных методов при формулировании проектной задачи для бизнес-моделей связано с одним из них. К каковым относят: 1) ABC анализ; 2) унификация операций; 3) XYZ – анализ. 4) ABC-XYZ – анализ.

	женны х и обосно ванием выбор а	работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			- формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	
929.	11 /3 мин/ В. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом одного верног о ответа из четыре х предло женны х и обосно ванием выбор а	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	ФТД.02 Построение бизнес- модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес- идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта),	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Физическое лицо, которое формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления, генерирует бизнес-идею, такое определение относится к: 1) инвестор проекта; 2) координационный совет; 3) куратор проекта; 4) менеджер проекта 5) руководитель проекта

					рассчитывать эффективность проекта	
930.	12 /3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При определении способов решения проектной задачи используют стандартные бизнес-модели. К таковым относят: Ты мне, я тебе; Фримиум; Продажа чужих продуктов; Краудсорсинг; Маркетплейс.
931.	13 /5 мин/ Г. Задание комбинированного	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. Определяя способы решения проектной задачи разработчики проекта строят бизнес-модели, которые содержат следующие этапы работ: 1) анализ целесообразности и возможности осуществления проекта

	типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	2) разработка бизнес-плана 3) определение точек роста и формирование потребностей в корректировках 4) выбор модели продукта 5) определение целей 6) доработка бизнес-модели
932.	14 /5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие задачи решает PRM-система в бизнес-планировании: 1) регистрация новых участников сети 2) безопасный обмен внутренней информацией 3) онбординг 4) сбор аналитики для отдела продаж и маркетинга 5) отслеживание остатков и движение товаров по точкам дистрибьюторов и дилеров 6) бухгалтерский учет 7) создание внутренней службы поддержки

	х и развер нутым обосно ванием выбор а	работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			- формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	
933.	15 /5 мин/ Г. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом нескол ьких вариан тов ответа из предло женны х и развер нутым обосно ванием выбор а	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	ФТД.02 Построение бизнес- модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес- идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта),	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Как выбрать и внедрить PRM-систему: 1) оценить потребности бизнеса 2) исследовать рынок 3) проверить возможность интеграций 4) оценить масштабируемость 5) обратить внимание на безопасность 6) провести демонстрацию и использовать пробный период 7) учесть стоимость 8) выбрать, полагаясь на отзывы в интернете

					рассчитывать эффективность проекта	
934.	16 /5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработок паспортов проектов, методику определения основных технико-экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Что относится к особенностям реализации бизнес-модели на основе подписки, предполагающей, что с потребителя периодически взимается заранее оговоренная плата согласно predetermined временному графику (например, IVI, OZON Premium и др.)? 1) предсказуемый, регулярный денежный поток 2) высокая инертность потребителей 3) управляемая клиентская база 4) высокие издержки 5) отсутствие возможности продаж сопутствующих товаров
935.	17 /10 мин/ Д. Задание открытого	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: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	ФТД.02 Построение бизнес-модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес-идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки	В бизнес-модели ключевыми проектными задачами являются основные процессы и действия, которые поддерживают создание ценности и выполнение бизнес-модели, они не видны при донесении предложения до потребителя. Прочитайте текст задачи, найдите правильный ключевой процесс и рассчитайте его в процентах. Обоснуйте выбор показателя. Потенциальных клиентов 20000 человек, успешные переговоры были проведены с 1000 человек. Какой показатель можно

	типа с развер нутым ответо м	организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом при решении профессионал ьных задач			паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать	рассчитать по приведенным данным и сколько процентов он составляет: Лидогенерация; Лендинг; Конверсия.
936.	18 /10 мин/ Д. Задани е открыт ого типа с развер нутым ответо м	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточно м уровне) экономическо й, организацион ной, управленческ ой, социологическ ой и психологическ ой теорий, российского законодательс тва в части работы с персоналом	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональн ых задач	ФТД.02 Построение бизнес- модели	Обучающийся знает: - методы генерации бизнес- идей, структуру бизнес-моделей, методику разработки паспортов проектов, методику определения основных технико- экономических показателей эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Была сформулирована проектная задача запуска новой линии на производстве. Оценивая эффективность проекта по выпуску 50 тыс. деталей в следующем году на этой линии, было принято решение продавать их по цене 800 рублей. Расчет показал, что переменные затраты составят 90 рублей на единицу, постоянные затраты 12000 тыс. рублей в год. Какое значение показателя точки безубыточности является верным. 1) 37500 ед. 2) 15700 ед. 3) 16901 ед. 4) 15000 ед.

		при решении профессиональных задач			разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	