

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Гаранин Максим Алексеевич

Должность: преподаватель подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Дата подписания: 13.11.2025 17:28:07

Образовательная программа «Управление человеческими ресурсами»

Университетский центр

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Комплект оценочных материалов

№	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. 3 мин. В	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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. 3 мин. В	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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
3.	3. 3 мин. Б	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь:	Расположите элементы в структуре научного познания и таким образом, чтобы их последовательность удовлетворяла требованиям истинности, достоверности, надежности исследования 1) Объект 2) Субъект 3) Средства

		основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников		осуществлять поиск информации для решения задачи;	Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
4.	4. 3 мин. Б	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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 <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
5.	5. 3 мин. В	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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.				
6.	6. 3 мин. В	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой	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.				

		поставленных задач	информацией из разных источников			
7.	7. 3 мин. Г	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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. 3 мин. Г	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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 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. 10 мин. Д	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	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 философem в книге. «Есть четыре вида идолов, которые осаждают умы людей. Для того чтобы изучать их, дадим им имена. Назовем первый вид <i>идолами рода</i> , второй - <i>идолами пещеры</i> , третий - <i>идолами площади</i> и четвертый - <i>идолами театра</i> .»

10.	10. 3 мин. В	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) логические переход от истинных посылок к достоверным заключениям 3) несоответствие посылок и заключений 4) истинный вывод из ненадежных посылок.										
11.	11. 3 мин. В	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. Из приведенных ниже примеров, выберите характеризующие информацию, хранящуюся в бессознательном и определяющее поведение людей: 1) забытые детские травмы 2) забытые моменты радости 3) забытая научная информация 4) забытые имена людей										
12.	12. 4 мин. А	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, начиная с А. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Ряд представителей критической 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</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
Авторы теорий	Ключевые понятия															
А) Хоркхаймер	1) способ производства															
Б) Маркс	2) коммуникативное действие															
В) Кант	3) критическая теория															
Г) Хабермас	4) априорные															

							формы	
13.	13. 3 мин. В	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. 3 мин. В	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	Важным источником информации о древнегреческой философии была деятельность Андроника Родосского, который систематизировал сочинения Аристотеля и придал им окончательную редакцию. Как называлась центральное произведение этого «Аристотелевского свода»? 1) Метафизика 2) Политика 3) Риторика 4) Первая аналитика		
15.	15. 3 мин. Б	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. 4 мин. А	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации,	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и	Б1.О.01 Философия	Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь:	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		

		применять системный подход для решения поставленных задач	связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения		выявлять содержание и структуру проблемной ситуации	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. 3 мин. Г	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 все правильные варианты, обоснуйте ответ. 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. 10 мин. Д	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	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	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><td>Название операций</td><td>Даты их проведения</td></tr><tr><td>А) Сталинградская стратегическая</td><td>1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.</td></tr></table>	Название операций	Даты их проведения	А) Сталинградская стратегическая	1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.
Название операций	Даты их проведения									
А) Сталинградская стратегическая	1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.									

		действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			в годы Великой Отечественной войны; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события русской 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	наступательная операция «Уран»	
			Б) Операция «Искра» – прорыв блокады Ленинграда	2) 12 января 1943 по 30 января 1943 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	УК-2.1: Решает ситуационные	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и	Выявите соответствие между историческими понятиями, терминами и их определениями, которые закрепились в ходе исторического развития России.	

		задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования		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 способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества;	<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																				

					- 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, 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 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.																	

					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, 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, сформировавшие современные тенденций исторического развития России	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><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>	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	Г) завершение стратегической военной операции "Кольцо"	4) Петр I	Д) учреждение патриаршества в России	5) Ф. Э. Дзержинский
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																	
Г) завершение стратегической военной операции "Кольцо"	4) Петр I																	
Д) учреждение патриаршества в России	5) Ф. Э. Дзержинский																	

					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	
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, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события	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

					русской 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	
24.	6	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;	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.

		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	
25.	7	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения	Расположите в правильной последовательности события и процессы, сформировавшие современные тенденции 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

		выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	факторов в рамках нормативно-правового регулирования		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 способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого	4) окончание строительства Успенского собора в Московском кремле. 5) венчание Ивана Грозного на царство

					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, имеющих ресурсы 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, сформировавшие современные тенденции исторического развития России Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения;	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																	

					- 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, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь:	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) полюдь; 4) пожилое

					- 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, 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;	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

					- 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	
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	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	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.

			взаимодействии		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	
30.	12	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного	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.

		историческом, этическом и философском контекстах	общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		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 способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества; - анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	2) 1949 г. 3) 1953 г. 4) 1945 г.

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; - 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	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

					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	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

					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	
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, сформировавшие современные	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.

					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; - важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического	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

					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	
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	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 серьёзных 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)

					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 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	предумышленное создание жизненных условий, рассчитанных на полное или частичное физическое уничтожение национальной группы.
36.	18	УК-5: Способен воспринимать межкультурно	УК-5.2: Выявляет современные тенденции	Б1.О.02 История России	Знать: - правовые нормы, ресурсы и ограничения,	Прочитайте текст об основных фактах и событиях российской и мировой истории, найдите ошибочное утверждение. Сформулируйте правильное. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно, а ваше правильное.

		е разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	исторического развития России с учетом геополитической обстановки		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 способы их решения; - анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества;	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.

					- 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 монологические сообщения на академические 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 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															
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 Иностранный язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические	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>А) 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	А) 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															
А) 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.															

					сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	
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 Иностранный 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).like 2).a more detailed 3).I'd 4).report Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
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 Иностранный язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и	Укажите верную последовательность элементов, чтобы получить утвердительное предложение на английском языке. 1). to make 2) a decision 3). has 4).Nector Grant Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	
41.	5 В 5 мин.	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 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. 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
42.	6 В 5 мин.	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 Иностранный 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. The person who purchases shares of stock is known as_____. 1. a stockholder 2. a financier 3. a bondholder 4. governor

		иностранным(ых) языком(ах)			Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	
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 Иностранный 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	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);	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

		Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)			Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим 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	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка	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></table>	Тип вопроса	Варианты
Тип вопроса	Варианты							

		формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	на иностранном(ых) языке(ах)		(по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	<table><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>	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?		
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?															
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	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а	Укажите верную последовательность элементов, чтобы получить вопросительное предложение на английском языке. 1) letter of credit										

		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); -	2) sent to 3) is 4) Whom Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
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 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 (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
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	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

					темы (по соответствующим разделам дисциплины);	
52.	16 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 роли, которые относятся к Межличностной категории. 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	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/

					высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);													
54.	18 Д 10 мин.	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);	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 профессиональной деятельности	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,	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.												

		безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении 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)	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><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>	Виды (системы) освещения	Характеристика	А) общее	1) освещение только рабочих поверхностей	Б) местное	2) равномерное освещение всего помещения и создания общей видимости	В) комбинированное	3) освещение состоит из общего и местного	Г) совмещенное	4) одновременное сочетание естественного и искусственного освещения
Виды (системы) освещения	Характеристика															
А) общее	1) освещение только рабочих поверхностей															
Б) местное	2) равномерное освещение всего помещения и создания общей видимости															
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 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.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)	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, подвергнувшегося нападению</td></tr><tr><td>В) разбой</td><td>3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и</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, подвергнувшегося нападению	В) разбой	3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и		
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, подвергнувшегося нападению															
В) разбой	3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и															

		военных конфликтов			и сооружений, природных и социальных явлений)	женщины) одними лицами с целью заставить выполнить определенные требования другими лицами 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 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 деятельности безопасные условия	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов,	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	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	

		жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		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 том числе при угрозе и возникновении 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	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

					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 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	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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Каждый объект защиты должен быть обеспечен первичными средствами пожаротушения (огнетушителями), тип которых устанавливаются исходя из физико-химических и пожароопасных свойств обращающихся на объекте горючих материалов. Соотнесите типы огнетушителей с представленными изображениями. <table><tr><td>Тип огнетушителя</td><td>Изображения</td></tr></table>	Тип огнетушителя	Изображения
Тип огнетушителя	Изображения							

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			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 для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	<table><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>	А) углекислотный	1) 	Б) воздушно-пенный	2) 	В) порошковый	3) 	Г) водяной	4) 
А) углекислотный	1) 													
Б) воздушно-пенный	2) 													
В) порошковый	3) 													
Г) водяной	4) 													
62.	8. 3 мин. А	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной	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	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) Кожноарывное</td></tr><tr><td>Б) Иприт</td><td>2) Удушающее</td></tr></table>	Боевое отравляющее вещество	Характер поражающего действия на человека	А) Зарин	1) Кожноарывное	Б) Иприт	2) Удушающее		
Боевое отравляющее вещество	Характер поражающего действия на человека													
А) Зарин	1) Кожноарывное													
Б) Иприт	2) Удушающее													

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			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 для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	<table><tr><td>В) Хлорциан</td><td>3) Нервно-паралитическое</td></tr><tr><td>Г) Фосген</td><td>4) Общеядовитое</td></tr></table>	В) Хлорциан	3) Нервно-паралитическое	Г) Фосген	4) Общеядовитое
В) Хлорциан	3) Нервно-паралитическое									
Г) Фосген	4) Общеядовитое									
63.	9. 3 мин. Б	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной	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	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				

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			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 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	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	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

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			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 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	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	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

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			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 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	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	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?

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			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 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 сохранения природной	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									

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении 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 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, имеющихся 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	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	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								

		ной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	организации безопасных условий труда, на предприятиях проводят работы по распознаванию и идентификации опасностей. К опасностям, связанным с профессиональной деятельностью работника относятся: 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 природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и	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. 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

		военных конфликтов				
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 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	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

		устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов														
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: 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 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 трудиться 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, 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>	Виды, разновидности физической культуры	Функциональное назначение	А) Профессионально-прикладная физическая культура	1. Обеспечивает возможности трудиться и вести активный образ жизни лицам с отклонениями в состоянии здоровья	Б) Лечебная физическая культура	2. Обеспечивает развитие резервных возможностей организма, 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
Виды, разновидности физической культуры	Функциональное назначение															
А) Профессионально-прикладная физическая культура	1. Обеспечивает возможности трудиться и вести активный образ жизни лицам с отклонениями в состоянии здоровья															
Б) Лечебная физическая культура	2. Обеспечивает развитие резервных возможностей организма, 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	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	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></table>	Стадии стресса	Реакция организма	А) Стадия мобилизации	1. Энергия, необходимая для адаптации истощается, общая сопротивляемость организма резко падает						
Стадии стресса	Реакция организма															
А) Стадия мобилизации	1. Энергия, необходимая для адаптации истощается, общая сопротивляемость организма резко падает															

		профессиональной деятельности			физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	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 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.).	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; 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	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегающие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания,	Укажите верную последовательность Установите последовательность решения задач в обучении техники физических упражнений: закрепление совершенствование ознакомление	

		ти для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	физиологических 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.).	разучивание
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	УК-7 Способен поддерживать	УК-7.1 Выбирает здоровьесберегаю	Б1.О.05 Физическая	Обучающийся знает: социально-	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	4 мин.	должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	шие технологии для поддержания здорового образа жизни с учетом физиологических особенностей организма	культура и спорт	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.).	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.
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	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.

					функциональных состояний и др.).	
80.	8. 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. В какие дни наблюдается наиболее высокий уровень работоспособности в течение недели? 1) понедельник 2) вторник 3) среда 4) четверг 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	Прочитайте текст и запишите развернутый 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.

					(методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).									
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	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний	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></table>	Физические способности	Контрольные упражнения, тесты	А) Скоростные способности	1. 6 – минутный бег				
Физические способности	Контрольные упражнения, тесты													
А) Скоростные способности	1. 6 – минутный бег													

		ной деятельности	работоспособности и здоровья		функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	<table><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><tr><td>Г) Гибкость</td><td>4. Челночный бег</td></tr></table>	Б) Координационные способности	2. Наклон вперед из положения сидя	В) Выносливость	3. Бег 30 метров	Г) Гибкость	4. Челночный бег
Б) Координационные способности	2. Наклон вперед из положения сидя											
В) Выносливость	3. Бег 30 метров											
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 функциональных систем организма.	Укажите верную последовательность. Расположите в правильной последовательности основные фазы работоспособности: 1) снижение работоспособности 2) вработываемость 3) устойчивое состояние						
85.	13. Б	УК-7 Способен поддерживать	УК-7.2 Выбирает способы оценки и	Б1.О.05 Физическая	Обучающийся знает: способы оценки и	Укажите верную последовательность.						

	3 мин.	должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья	культура и спорт	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.	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 разучивание5 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, 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	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

					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 функциональных систем организма.	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)
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, 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. 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.

		ной деятельности			Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	
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, 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. 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
90.	18. Д 10 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического	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

		физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья		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.	природы человека (физиологические, физические, психологические), определяющие его дееспособность и социальные, отражающие степень успешности овладения требованиями конкретной деятельности. Перечислите основные показатели, которые определяют работоспособность человека:
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;	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.

					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;					
92.	Тип А 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональ	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;	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 строит 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></table>	Понятие	Описание, функциональное назначение	А) Анализ данных	1) Возможность получения нужных данных
Понятие	Описание, функциональное назначение									
А) Анализ данных	1) Возможность получения нужных данных									

		ной 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;	<table><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>	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
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															
93.	Тип А 5 мин	ОПК-6 Способен	ОПК-6.1 Применяет	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию)										

		понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	основные методы 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 переработку информации на компьютере, а также	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: <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																					

					взаимодействовать с 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 решения стандартных задач профессиональной	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 строит 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																											

					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 информационн ых технологий и использовать их для решения задач профессиональ ной 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	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 строит 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><tr><td></td><td>6) Система для хранения и поиска данных</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		6) Система для хранения и поиска данных
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																			
	6) Система для хранения и поиска данных																			

					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;	
96.	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	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

					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;	
97.	Тип Б 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации;	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.

		информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	обработки данных в профессиональной деятельности		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 взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с	Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					учетом основных требований информационной безопасности;	
98.	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 анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным	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

					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 информационн ых технологий и использовать их для решения задач профессиональ ной 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;	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

					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;	
100.	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	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

					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;	
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 в	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			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 деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку	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

					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 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	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

					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 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	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 3) Классификация по категориям 4) Построение иерархических структур 5) Агрегация данных

					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;	
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 понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из перечисленных инструментов, используемых в современных информационных технологиях, выберите 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

					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;	
106.	Тип Г 5 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятия и свойства информации; формы	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из перечисленных действий примерами использования «облачных» технологий для решения профессиональных задач являются:

		работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности		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 компьютере, а также взаимодействовать с пользователями	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.

					локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
107.	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 виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять	Представьте, что Вам поручено провести анализ затрат компании, т.е. представить данные о структуре затрат компании в виде наглядной диаграммы с использованием цифровых инструментов для отчета руководству и анализа. Опишите Вашу последовательность действий, начиная со сбора данных

					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;	
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 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	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 профессиональной деятельности	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 и ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные	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

					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 видеоконференцсвяз и 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	
110.	В. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы	Б1.О.06.02 Цифровые технологии	Обучающийся знает: основные компоненты	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

			электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	самообразова ния	электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвяз и 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 видеоконференцсвяз и для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех	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

					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	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи и 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	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>				

					электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи и 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									
112.	А. 3 мин		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 и ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного	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><th>Раздел</th><th>Назначение</th></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</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
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													

					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 и 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	образовательной программы, в течение всего периода обучения	
						Г) Учебный план 4) Отображаются данные о движении контингента, о назначении стипендии и о дисциплинарных взысканиях	
113.	Г		ОПК-6.2 Использует	Б1.О.06.02 Цифровые	Обучающийся знает: основные	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ.	

	5 мин		ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	технологии самообразова ния	компоненты электронно- образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвяз и 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 видеоконференцсвяз и для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в	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

					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	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи и 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	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

					систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи и 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	
115.	Д. 10 мин		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 и ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках	Вы приняли участие в студенческой научной конференции, получили диплом участия (достижение). Необходимо добавить это достижение в соответствующую категорию портфолио. Опишите этапы добавления.

					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 и 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	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи и 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 и для учебной (научной) работы и самообразования, с использованием	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. На сколько курсов MOOK можно записаться: 1) 5 2) 10 3) Нет ограничений 4) 100

					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	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи и 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	Для выполнения домашнего задания 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

					электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи и 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. 3 мин		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 и ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа Выбор обоснуйте. 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

					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 и 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											
119.	А. 3 мин		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 видеоконференцсвяз и 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 видеоконференцсвяз и для учебной (научной) работе и	Сопоставьте название компонента ЭИОС и реализуемый функционал. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию): название компонента: <table><tr><th>Компонент</th><th>Функционал</th></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 цифровой след образовательного опыта</td></tr><tr><td>Г) Среда электронного обучения реализуемый функционал</td><td>4) Представлены календарные графики учебного процесса, расписания учебных занятий, экзаменационных сессий, государственной итоговой аттестации и обзорных лекций</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 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
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 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															

					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											
120.	А. 3 мин		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 и 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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте название и адрес компонента ЭИОС: <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															

					(модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи и 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	
121.	Г. 5 мин		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 и ЭИОС, возможности ЭИОС	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.

					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 и 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.	A. 5 мин		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 и 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 и для учебной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Установите соответствие основных элементов окна ЭИОС после завершения авторизации: <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. <u>Меню уведомлений</u></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. <u>Меню уведомлений</u>	 Г)	4. Меню пользователя
Элементы окна	Название															
 А)	1.Панель значков-иконок быстрого доступа к отдельным ресурсам ЭИОС															
 Б)	2. Навигационное меню															
 В)	3. <u>Меню уведомлений</u>															
 Г)	4. Меню пользователя															

					(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	
123.	Б. 3 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразова ния	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи и 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	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

					дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи и 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	
124.	Г. 5 мин		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 и ЭИОС,	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 4) Разместить теоретический материал по главам

					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 и 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	
125.	Д . 10 мин		ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразова ния	Обучающийся знает: основные компоненты электронно- образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвяз и 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 видеоконференцсвяз	Вам необходимо настроить блок "Сводка по курсам" самостоятельно: "скрыть" неактуальные дисциплины, актуальные добавить в "избранные". Опишите последовательность внесения.

					и 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	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразова ния	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи и 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. Выберите основные области применения платформы Moodle: 1) Дистанционное обучение 2) Поддержка очного обучения 3) Предоставление государственных услуг 4) Тестирование

					программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи и 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			
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	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации,	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></table>	Тип государства	Признаки данного типа государства
Тип государства	Признаки данного типа государства							

			сознания, деловой и общей 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 уважительное отношение к историческому	<table><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, 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>	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, принципов, ценностей, истории и идеалов		8) Культурное и историческое наследие играет ключевую роль в формировании национальной идентичности	
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, принципов, ценностей, истории и идеалов																						
	8) Культурное и историческое наследие играет ключевую роль в формировании национальной идентичности																						
						1																	

					наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;													
128.	2 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, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) 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																	

					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;	
129.	3 5 мин А	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения,	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Проанализируйте основные принципы, сформулированные в рамках разных подходов к историческому развитию цивилизации.

		процессе межкультурного взаимодействия	особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		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 наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном	Подход к развитию цивилизации А) Линейно-стадиальный Б) цивилизационный В) формационный	Ключевые принципы подхода 1) прогресс представляет собой линейный и общий для всего человечества процесс 2) человечество проходит в своем развитии следующие стадии: первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную, капиталистическую, коммунистическую 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	

					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;															
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, любовь и доверие, созидание и	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																			

					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.	УК-5. Способен	УК-5.3. Выстраивает	Б1.О.07 Основы	Обучающийся знает:	Укажите верную последовательность

	3 мин Б	анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	российской 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, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и	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

					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 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	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 Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

				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;	
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, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия,	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

					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	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:

					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 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 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	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.

					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	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, 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

			различных социальных групп, этносов и конфессий		значимой перспективе, основные ценностные принципы 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 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;	
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 процессе	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. К признакам Российской цивилизации относят... 1) коллективистскую ментальность, подчинение общества государству; 2) национализм, индивидуализм и веру в прогресс; 3) утилитаризм, гражданское общество, основанные на свободе личности;

		межкультурног о взаимодействия	основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы 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 профессиональном взаимодействии	4) «недеяние», созерцательность и слияние с природой

					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 российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и	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 однополых отношениях 6) Преемственность поколений

					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;	
140.	14. 5 мин	УК-5. Способен анализировать	УК-5.3. Выстраивает социальное и	Б1.О.07 Основы российской	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	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	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 относиться к историческому наследию и культурным традициям,	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

					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 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Вспомнив основные ценностные принципы российской цивилизации выделите тезисы, определяющие понятие Соборность: 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.

					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;	

142.	16.	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурног о 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 государствен ности	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 культурные различия, уважительно и бережно относиться	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

					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	ТЕКСТ: Опираясь на идеи русских философов проанализируйте основные ценностные принципы российской цивилизации и определите, в чем Вы видите смысл понятия «соборность»

					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;	
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 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 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;									
145.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установление соответствия	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.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: систематизировать экономическую информацию в разрезе профессиональных задач	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Систематизируйте информацию о типах воспроизводства в разрезе приведенного списка. К каждому типу воспроизводства в левом столбце подберите характеристики из правого столбца: <table><tr><td>Тип воспроизводства</td><td>Характеристики типа воспроизводства</td></tr><tr><td>А) Расширенное воспроизводство</td><td>1. Весь прибавочный продукт идёт на личное потребление</td></tr><tr><td>Б) Простое воспроизводство</td><td>2. Возобновление процесса производства в сокращенном размере</td></tr><tr><td>В) Суженное воспроизводство</td><td>3. Возобновление процесса производства в увеличенном масштабе</td></tr></table>	Тип воспроизводства	Характеристики типа воспроизводства	А) Расширенное воспроизводство	1. Весь прибавочный продукт идёт на личное потребление	Б) Простое воспроизводство	2. Возобновление процесса производства в сокращенном размере	В) Суженное воспроизводство	3. Возобновление процесса производства в увеличенном масштабе
Тип воспроизводства	Характеристики типа воспроизводства													
А) Расширенное воспроизводство	1. Весь прибавочный продукт идёт на личное потребление													
Б) Простое воспроизводство	2. Возобновление процесса производства в сокращенном размере													
В) Суженное воспроизводство	3. Возобновление процесса производства в увеличенном масштабе													

						4. Наличие кризисного состояния экономики 5. Прибавочный продукт идет как на личное потребление и на развитие производства 6. Производство возобновляется в неизменных размерах								
146.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.09 Экономическ ая теория	Обучающийся умеет: систематизировать экономическую информацию в разрезе профессиональных задач	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Систематизируйте информацию относительно изменений эффективности производства К каждому направлению изменения эффективности в левом столбце подберите пример из правого столбца: <table><tr><td>Направление изменения эффективности</td><td>Пример</td></tr><tr><td>А) Эффективность производства растет</td><td>1) увеличение выручки компании на 20% при росте себестоимости на 10%</td></tr><tr><td rowspan="3">Б) Эффективность производства снижается</td><td>2) увеличение сбора урожая картофеля на 10% при неизменной площади посевов</td></tr><tr><td>3) рост заработной платы работников на 15% при увеличении производительности труда на 10%</td></tr><tr><td>4) увеличение сбора зерна на 20% при увеличении посевных площадей на 5%</td></tr></table>	Направление изменения эффективности	Пример	А) Эффективность производства растет	1) увеличение выручки компании на 20% при росте себестоимости на 10%	Б) Эффективность производства снижается	2) увеличение сбора урожая картофеля на 10% при неизменной площади посевов	3) рост заработной платы работников на 15% при увеличении производительности труда на 10%	4) увеличение сбора зерна на 20% при увеличении посевных площадей на 5%
Направление изменения эффективности	Пример													
А) Эффективность производства растет	1) увеличение выручки компании на 20% при росте себестоимости на 10%													
Б) Эффективность производства снижается	2) увеличение сбора урожая картофеля на 10% при неизменной площади посевов													
	3) рост заработной платы работников на 15% при увеличении производительности труда на 10%													
	4) увеличение сбора зерна на 20% при увеличении посевных площадей на 5%													
147.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установ ление последо вательн ости	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.09 Экономическ ая теория	Обучающийся знает: источники, содержание экономической информации	Расположите научные школы экономической теории в последовательности их возникновения (от более ранних к более современным): 1. Монетаризм 2. Классическая политэкономия 3. Кейнсианство 4. Меркантилизм Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>								
148.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установ ление	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных	Б1.О.09 Экономическ ая теория	Обучающийся умеет: систематизировать экономическую информацию в разрезе профессиональных задач	Систематизируйте в верной последовательности информацию, которая отражает содержание следующих ситуаций, характеризующих изменение эффективности деятельности компании в порядке уменьшения эффективности (начиная с ситуации, характеризующейся максимальным ростом эффективности, и заканчивая самой негативной ситуацией): 1. Выручка выросла на 10% при неизменных затратах 2. Выручка сократилась на 20% затраты сократились на 40%								

	последовательности	жизнедеятельности	экономических решений			3. Выручка и затраты выросли на 10% 4. Выручка выросла на 50%, затраты выросли на 80% Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
149.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	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.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: систематизировать экономическую информацию в разрезе профессиональных задач	Систематизируйте определения экономики, приведенные ниже, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 1. экономика - наука о мотивации поведения человека 2. экономика - наука о производстве и критериях распределения производственных благ 3. экономика изучает деньги, богатство, банковскую систему 4. экономика - это наука о наиболее общих законах развития общества в условиях ограниченности экономических ресурсов
150.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных	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.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: источники, содержание экономической информации;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Когда экономические проблемы решаются на основе привычек, обычаев, повторяемости хозяйственных процессов, то это экономическая модель: 1. командная 2. смешанная 3. традиционная 4. рыночная

	и обоснованием выбора					
151.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	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.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: источники, содержание экономической информации	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. Кто из перечисленных экономистов не относится к родоначальникам классической экономической теории: 1. Д. Рикардо 2. А. Смит 3. Дж. М. Кейнс К. Маркс
152.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных	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.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: источники, содержание экономической информации	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. В каких школах экономической теории и что из перечисленного относится к факторам производства? 1. Капитал 2. Прибыль 3. Предпринимательские способности 4. Соотношение результатов и затрат Труд

	и разверн утым обоснов анием выбора													
153.	/10 мин/ Д. Задание открыто го типа с разверн утым ответом	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.09 Экономическ ая теория	Обучающийся умеет: систематизировать экономическую информацию в разрезе профессиональных задач	Прочитайте текст задачи, найдите ошибочное значение показателя. Рассчитайте верное. Обоснуйте, почему приведенное значение ошибочно, а ваше верное. Характеристики рыночной ситуация могут быть представлены экономической информацией относительно спроса/предложения: $Q_D = 50 - 2 P$ $Q_S = 30 + 2 P$ где: Q_D – объем спроса, тыс. шт. Q_S – объем предложения, тыс. шт. P – цена, тыс. руб. Равновесный объем товара равен 40 тыс. шт. Равновесная цена равна 6 тыс. руб.								
154.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	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.09 Экономическ ая теория	Обучающийся умеет: рассчитывать социально- экономические показатели и выявлять тенденции их изменения; выявлять и предлагать способы их решения с учетом критериев социально- экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально- экономических последствий.	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) К каждому макроэкономическому показателю (правая графа) приведите взаимосвязь с другими показателями (левая графа): <table><tr><td>Макроэкономические показатели</td><td>Взаимосвязь показателей</td></tr><tr><td>А) Национальный доход</td><td>Валовый внутренний продукт минус амортизация</td></tr><tr><td>Б) Располагаемый доход</td><td>Национальный доход минус взносы на социальное страхование минус индивидуальные налоги минус нераспределенная прибыль корпораций плюс трансфертные платежи</td></tr><tr><td>В) Чистый внутренний продукт</td><td>Чистый внутренний продукт минус косвенный налоги</td></tr></table>	Макроэкономические показатели	Взаимосвязь показателей	А) Национальный доход	Валовый внутренний продукт минус амортизация	Б) Располагаемый доход	Национальный доход минус взносы на социальное страхование минус индивидуальные налоги минус нераспределенная прибыль корпораций плюс трансфертные платежи	В) Чистый внутренний продукт	Чистый внутренний продукт минус косвенный налоги
Макроэкономические показатели	Взаимосвязь показателей													
А) Национальный доход	Валовый внутренний продукт минус амортизация													
Б) Располагаемый доход	Национальный доход минус взносы на социальное страхование минус индивидуальные налоги минус нераспределенная прибыль корпораций плюс трансфертные платежи													
В) Чистый внутренний продукт	Чистый внутренний продукт минус косвенный налоги													

155.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установление соответствия	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.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: -основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в различных сферах деятельности	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) В ситуации, когда рыночный механизм не может эффективно распределить ресурсы, возникает необходимость использования механизмов государственного регулирования. Каждой задаче государственного регулирования из левого столбца закрепите описание из правого столбца: <table><tr><td>Задачи государственного регулирования</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Минимизация отрицательных экстерналий</td><td>1) Политика занятости и социально-трудовых отношений</td></tr><tr><td>Б) Защита конкуренции</td><td>2) Антициклическая политика</td></tr><tr><td>В) Сглаживание макроэкономических колебаний</td><td>3) Принятие антимонопольного законодательства</td></tr><tr><td rowspan="3">Г) Сглаживание неравенства в распределении</td><td>4) Установление минимального размера оплаты труда</td></tr><tr><td>5) Принятие административных мер к тем, чья деятельность имеет негативные последствия для общества</td></tr><tr><td>6) Использование государственных расходов и регулирование стоимости заемных средств</td></tr></table>	Задачи государственного регулирования	Описание	А) Минимизация отрицательных экстерналий	1) Политика занятости и социально-трудовых отношений	Б) Защита конкуренции	2) Антициклическая политика	В) Сглаживание макроэкономических колебаний	3) Принятие антимонопольного законодательства	Г) Сглаживание неравенства в распределении	4) Установление минимального размера оплаты труда	5) Принятие административных мер к тем, чья деятельность имеет негативные последствия для общества	6) Использование государственных расходов и регулирование стоимости заемных средств
Задачи государственного регулирования	Описание																	
А) Минимизация отрицательных экстерналий	1) Политика занятости и социально-трудовых отношений																	
Б) Защита конкуренции	2) Антициклическая политика																	
В) Сглаживание макроэкономических колебаний	3) Принятие антимонопольного законодательства																	
Г) Сглаживание неравенства в распределении	4) Установление минимального размера оплаты труда																	
	5) Принятие административных мер к тем, чья деятельность имеет негативные последствия для общества																	
	6) Использование государственных расходов и регулирование стоимости заемных средств																	
156.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установление последовательности	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	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: рассчитывать социально-экономические показатели и выявлять тенденции их изменения; выявлять и предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической	Расположите в верной последовательности товары по эластичности спроса на них: начиная с наиболее эластичных и заканчивая наименее эластичными. Тенденция изменения спроса на товары характеризуется следующими показателями 1. Рост цены на 10% ведет к снижению спроса на 10% 2. Рост цены на 20% ведет к снижению спроса на 15% 3. Снижение цены на 20% ведет к росту спроса на 40% 4. Снижение цены на 10% ведет к росту спроса на 15% Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>												

			управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски		эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.				
157.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	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.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: - основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в различных сферах деятельности.	Расположите в верной последовательности фазы периода рыночной трансформации: 1. Становление рынка. Формирование институтов рыночной экономики 2. Критическая. Основной экономической задачей этой фазы является борьба с инфляцией. 3. Фаза структурного корректирования. Предполагает использование рыночных сил для изменения характера производства, его структурных преобразований и занятости. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			
158.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из	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	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: - основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в различных сферах деятельности.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какое определение понятия «ресурсы» является наиболее полным в практике разработки экономической политики государства? 1. факторы производства, которые можно использовать при создании благ 2. земля, труд и капитал 3. объем финансовых средств на счетах в банках 4. запасы природных богатств			

	четырёх предложенных и обоснованием выбора		управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски			
159.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырёх предложенных и обоснованием выбора	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.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: -основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в различных сферах деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В разработке экономической политики государства по развитию потребительского рынка перекрестная эластичность спроса характеризует реакцию: 1. цены одного товара на изменение цены другого товара 2. объёма спроса на один товар на изменение цены другого товара 3. цены одного товара на изменение предложения другого товара 4. объёма спроса на один товар на изменение спроса на другой товар
160.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов	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	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: - основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в различных сферах деятельности.	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Что из перечисленного относится к элементам рыночного механизма? 1. Предложение 2. Доходы потребителей 3. Чистый экспорт Конкуренция

	ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора		управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски			
161.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	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.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: рассчитывать социально-экономические показатели и выявлять тенденции их изменения; выявлять и предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий.	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. Экономические явления монетарного характера, тенденции, характеризующие общее состояние экономики и поддающиеся количественной оценке: 1. инфляция 2. дефляция 3. стагфляция 4. диффузия 5. дифференциация 6. диверсификация
162.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	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	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: -основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства в	Назовите и охарактеризуйте особенности 2-х основных типов инфляции

			финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски		различных сферах деятельности									
163.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Планирует уровни текущих и долгосрочных целей в решении профессиональных задач	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: анализировать экономические процессы и явления в задачах микро- и макроэкономического планирования	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Оцените влияние факторов изменения номинального валового внутреннего продукта (ВВП): за счет изменения физического объема конечных благ и за счет изменения цен на них. Для каждого сочетания факторов из левого столбца укажите значение показателей из правого столбца: <table><tr><td>Теория мотивации</td><td>Положение</td></tr><tr><td>А) Номинальный ВВП растет исключительно за счет роста цен</td><td>1) Реальный ВВП вырос на 7%, дефлятор ВВП составил 102%</td></tr><tr><td>Б) Номинальный ВВП растет как за счет роста физического объема благ, так и за счет роста цен</td><td>2) Номинальный ВВП вырос на 5%, реальный ВВП вырос на %</td></tr><tr><td>В) Номинальный ВВП растет за счет роста физического объема благ, но уменьшается за счет снижения цен</td><td>3) Реальный ВВП не изменился, номинальный ВВП вырос 7%</td></tr></table>	Теория мотивации	Положение	А) Номинальный ВВП растет исключительно за счет роста цен	1) Реальный ВВП вырос на 7%, дефлятор ВВП составил 102%	Б) Номинальный ВВП растет как за счет роста физического объема благ, так и за счет роста цен	2) Номинальный ВВП вырос на 5%, реальный ВВП вырос на %	В) Номинальный ВВП растет за счет роста физического объема благ, но уменьшается за счет снижения цен	3) Реальный ВВП не изменился, номинальный ВВП вырос 7%
Теория мотивации	Положение													
А) Номинальный ВВП растет исключительно за счет роста цен	1) Реальный ВВП вырос на 7%, дефлятор ВВП составил 102%													
Б) Номинальный ВВП растет как за счет роста физического объема благ, так и за счет роста цен	2) Номинальный ВВП вырос на 5%, реальный ВВП вырос на %													
В) Номинальный ВВП растет за счет роста физического объема благ, но уменьшается за счет снижения цен	3) Реальный ВВП не изменился, номинальный ВВП вырос 7%													
164.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном	ОПК-1.1 Планирует уровни текущих и долгосрочных целей в решении профессиональных задач	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: анализировать экономические процессы и явления в задачах микро- и макроэкономического планирования	Процесс рыночной трансформации характеризуется последовательностью фаз. Расположите в верной последовательности фазы рыночной трансформации, приведенные ниже: 1. Становление рынка. 2. Формирование институтов рыночной экономики 3. Критическая фаза с ключевой задачей борьбы с инфляцией								

	последовательности	уровне) экономической, организационной и управленческой теории				4. Фаза структурного корректирования - использование рыночных сил для изменения характера производства, его структурных преобразований и занятости. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
165.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Планирует уровни текущих и долгосрочных целей в решении профессиональных задач	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: анализировать экономические процессы и явления в задачах микро- и макроэкономического планирования	Прочитайте текст, выберите правильный вариант Обоснуйте ответ. В микроэкономике, альтернативные издержки определяют как явление, характеризующееся следующими признаками: 1) издержки, связанные с производством дополнительного объема продукции; 2) издержки, необходимые для получения определенного количества данного продукта; 3) выгода, которую можно было бы дополнительно получить при самом лучшем способе использования ресурсов 4) издержки, которые нужно осуществить на производство разных видов продукции;				
166.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Планирует уровни текущих и долгосрочных целей в решении профессиональных задач	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: анализировать экономические процессы и явления в задачах микро- и макроэкономического планирования	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Что из перечисленных экономических процессов и явлений относится к элементам рыночного механизма? 1. Предложение 2. Доходы потребителей 3. Чистый экспорт 4. Конкуренция 5. Торговое сальдо 6. Бюджетный дефицит				

	развернутым обоснованием выбора															
167.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Планирует уровни текущих и долгосрочных целей в решении профессиональных задач	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: анализировать экономические процессы и явления в задачах микро- и макроэкономического планирования	Проблемой эффективности проведения денежно-кредитной и фискальной политики является наличие временных лагов. Сформулируйте содержания понятия «временной лаг» и дайте характеристику двух его видов как экономического явления										
168.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: категориальный аппарат экономической теории, критерии, показатели эффективности субъектов экономики на микро- и макроуровне	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Категориальный аппарат экономической теории описывает ряд монетарных экономических явлений. Закрепите экономическое явление (правая графа) за экономической категорией (левая графа). <table><tr><td>Экономическая категория</td><td>Экономическое явление</td></tr><tr><td>А) инфляция/дефляция</td><td>1. повышение уровня денежной массы над товарной</td></tr><tr><td rowspan="5">Б) стагфляция</td><td>2. высокий уровень безработицы</td></tr><tr><td>3. сокращение объемов/падение производства</td></tr><tr><td>4. падение общего уровня цен</td></tr><tr><td>5. устойчивое обесценивание денег</td></tr><tr><td>6. снижение покупательной способности денег</td></tr></table>	Экономическая категория	Экономическое явление	А) инфляция/дефляция	1. повышение уровня денежной массы над товарной	Б) стагфляция	2. высокий уровень безработицы	3. сокращение объемов/падение производства	4. падение общего уровня цен	5. устойчивое обесценивание денег	6. снижение покупательной способности денег
Экономическая категория	Экономическое явление															
А) инфляция/дефляция	1. повышение уровня денежной массы над товарной															
Б) стагфляция	2. высокий уровень безработицы															
	3. сокращение объемов/падение производства															
	4. падение общего уровня цен															
	5. устойчивое обесценивание денег															
	6. снижение покупательной способности денег															
169.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся умеет: выявлять проблемы, обосновывать направления	Расположите в верной последовательности этапы формирования оптимальной экономической политики в соответствии с моделью Я. Тинбергена: 1. Определение целевых показателей, к которым следует стремиться										

	на установление последовательности	основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности		максимизации экономической эффективности	2. Обозначение конечной цели экономической политики, как максимизации функции общественного благосостояния 3. Выбор модели, увязывающей цели и инструменты при имеющихся издержках, возникающих в результате отклонения от оптимального уровня 4. Оценка инструментов достижения цели, которыми располагает правительство Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
170.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: категориальный аппарат экономической теории, критерии, показатели эффективности субъектов экономики на микро- и макроуровне	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Какая из перечисленных категорий характеризует базовый элемент рыночного механизма, его имманентное свойство, отсутствие которого меняет систему экономических отношений? 1. Конкуренция 2. Предложение 4. Доходы потребителей 3. Чистый экспорт
171.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.09 Экономическая теория	Обучающийся знает: категориальный аппарат экономической теории, критерии, показатели эффективности субъектов экономики на микро- и макроуровне	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. Какая характеристика из перечисленного ниже является показателем совершенной конкуренции? 1. личный интерес хозяйствующих субъектов 2. никто из продавцов не может влиять на цены 3. присутствие на рынке большого числа независимых продавцов и покупателей 4. наличие барьеров для входа на рынок 5. наличие барьеров выхода из рынка

	из предло женных и разверн утым обоснов анием выбора													
172.	/10 мин/ Д. Задание открыто го типа с разверн утым ответом	ОПК-1 Способен решать профессиональ ные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационно й и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.09 Экономическ ая теория	Обучающийся умеет: выявлять проблемы, обосновывать направления максимизации экономической эффективности	Прочитайте текст. Сформулируйте, обоснуйте вывод относительно проблемы инфляции. Сумма цен товаров для реализации – 450 млрд. ден. ед. Срочные платежи - 100 млрд. ден. ед. Операции, не требующие использования денежных средств (продажа в кредит, зачеты обязательств) - 50 млрд. ден. ед. Среднее количество оборотов каждой денежной единицы за год – 5 Государство выпустило в обращение 110 млрд. ден. ед. К каким последствиям приведет выпуск такого количества денег?								
173.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Принципы управления эволюционируют вместе с развитием теорий менеджмента. Они совершенствуются и конкретизируются. Соотнесите научные концепции с принципами управления Для каждой концепции в левом столбце укажите принцип из правого столбца: <table><tr><td>Научные концепции управления</td><td>Принципы управления</td></tr><tr><td>А) концепции разумной бюрократии Макса Вебера</td><td>1) четкое разделение труда</td></tr><tr><td>Б) концепции научного управления Фредерика Тейлора</td><td>2) иерархичность уровней управления</td></tr><tr><td>В) рационального подхода к организации деятельности Анри</td><td>3) выделение управления в отдельный вид деятельности</td></tr></table>	Научные концепции управления	Принципы управления	А) концепции разумной бюрократии Макса Вебера	1) четкое разделение труда	Б) концепции научного управления Фредерика Тейлора	2) иерархичность уровней управления	В) рационального подхода к организации деятельности Анри	3) выделение управления в отдельный вид деятельности
Научные концепции управления	Принципы управления													
А) концепции разумной бюрократии Макса Вебера	1) четкое разделение труда													
Б) концепции научного управления Фредерика Тейлора	2) иерархичность уровней управления													
В) рационального подхода к организации деятельности Анри	3) выделение управления в отдельный вид деятельности													

						<table><tr><td>Файоля</td><td></td></tr><tr><td></td><td>4) оптимизация методов работы на базе научного изучения затрат времени, усилий, движений</td></tr><tr><td></td><td>5) подбор, обучение, расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу</td></tr><tr><td></td><td>6) 14 принципов эффективного управления, включающие, среди прочего, дисциплину, централизацию, порядок, равенство, инициативу, корпоративный дух</td></tr></table>	Файоля			4) оптимизация методов работы на базе научного изучения затрат времени, усилий, движений		5) подбор, обучение, расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу		6) 14 принципов эффективного управления, включающие, среди прочего, дисциплину, централизацию, порядок, равенство, инициативу, корпоративный дух			
Файоля																	
	4) оптимизация методов работы на базе научного изучения затрат времени, усилий, движений																
	5) подбор, обучение, расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу																
	6) 14 принципов эффективного управления, включающие, среди прочего, дисциплину, централизацию, порядок, равенство, инициативу, корпоративный дух																
174.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Какой характеристике факторов внешней среды в теории менеджмента соответствуют ее свойства? К каждой характеристике в левом столбце подберите свойство из правого столбца: <table><tr><td>Характеристика</td><td>Свойство</td></tr><tr><td>А) сложность</td><td>1) число факторов, на которые организация обязана реагировать</td></tr><tr><td>Б) подвижность</td><td>2) вариативность проявления каждого фактора</td></tr><tr><td rowspan="4">В) неопределенность</td><td>3) количество информации, которой обладает организация о факторах внешней среды</td></tr><tr><td>4) скорость, с которой происходят изменения во внешнем окружении организации</td></tr><tr><td>5) своевременность, актуальность информации, которой обладает организация о факторах внешней среды</td></tr><tr><td>6) полнота, достоверность информации, которой обладает организация о факторах внешней среды</td></tr></table>	Характеристика	Свойство	А) сложность	1) число факторов, на которые организация обязана реагировать	Б) подвижность	2) вариативность проявления каждого фактора	В) неопределенность	3) количество информации, которой обладает организация о факторах внешней среды	4) скорость, с которой происходят изменения во внешнем окружении организации	5) своевременность, актуальность информации, которой обладает организация о факторах внешней среды	6) полнота, достоверность информации, которой обладает организация о факторах внешней среды
Характеристика	Свойство																
А) сложность	1) число факторов, на которые организация обязана реагировать																
Б) подвижность	2) вариативность проявления каждого фактора																
В) неопределенность	3) количество информации, которой обладает организация о факторах внешней среды																
	4) скорость, с которой происходят изменения во внешнем окружении организации																
	5) своевременность, актуальность информации, которой обладает организация о факторах внешней среды																
	6) полнота, достоверность информации, которой обладает организация о факторах внешней среды																
175.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости,	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Какой группе факторов внешней среды в теории менеджмента соответствует приведенный список? К каждому виду внешней среды в левом столбце подберите фактор из правого столбца: <table><tr><td>Внешняя среда</td><td>Фактор внешней среды</td></tr><tr><td>А) среда прямого воздействия</td><td>1) уровень развития технологий</td></tr><tr><td>Б) среда косвенного</td><td>2) поставщики материальных, трудовых,</td></tr></table>	Внешняя среда	Фактор внешней среды	А) среда прямого воздействия	1) уровень развития технологий	Б) среда косвенного	2) поставщики материальных, трудовых,					
Внешняя среда	Фактор внешней среды																
А) среда прямого воздействия	1) уровень развития технологий																
Б) среда косвенного	2) поставщики материальных, трудовых,																

		содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации			воздействия	финансовых ресурсов 3) общее состояние экономики (инфляция, валютный курс, процентные ставки) 4) конкуренты, потребители 5) законы, органы государственного регулирования 6) государственная политика														
176.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группу и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Вам поручено обосновать решение по реорганизации аппарата управления. Какой вид организационной структуры управления (ОСУ) вы предложите, исходя из следующих характеристик и перспектив деятельности компании? К каждому виду ОСУ в левом столбце подберите характеристику из правого столбца: <table><tr><td>Вид ОСУ</td><td>Характеристика/перспективы</td></tr><tr><td>А) дивизиональная продуктовая</td><td rowspan="2">1) ассортимент компании отвечает запросам двух клиентов</td></tr><tr><td>Б) дивизиональная, ориентированная на потребителя</td></tr><tr><td rowspan="6">В) дивизиональная региональная</td><td>2) планируется масштабная диверсификация</td></tr><tr><td>3) у компании увеличивается ассортимент</td></tr><tr><td>4) деятельность компании охватывает большие географические зоны</td></tr><tr><td>5) полномочия по производству и сбыту продукта А делегированы одному руководителю, который и является ответственным за него</td></tr><tr><td>6) ассортимент компании востребован на 2-3-х локальных рынках сбыта</td></tr><tr><td>7) полномочия по извлечению дохода от оказания услуги А делегированы одному руководителю</td></tr><tr><td></td><td>8) в деятельности компании четко выделены национальный рынок, зарубежный рынок</td></tr></table>		Вид ОСУ	Характеристика/перспективы	А) дивизиональная продуктовая	1) ассортимент компании отвечает запросам двух клиентов	Б) дивизиональная, ориентированная на потребителя	В) дивизиональная региональная	2) планируется масштабная диверсификация	3) у компании увеличивается ассортимент	4) деятельность компании охватывает большие географические зоны	5) полномочия по производству и сбыту продукта А делегированы одному руководителю, который и является ответственным за него	6) ассортимент компании востребован на 2-3-х локальных рынках сбыта	7) полномочия по извлечению дохода от оказания услуги А делегированы одному руководителю		8) в деятельности компании четко выделены национальный рынок, зарубежный рынок
Вид ОСУ	Характеристика/перспективы																				
А) дивизиональная продуктовая	1) ассортимент компании отвечает запросам двух клиентов																				
Б) дивизиональная, ориентированная на потребителя																					
В) дивизиональная региональная	2) планируется масштабная диверсификация																				
	3) у компании увеличивается ассортимент																				
	4) деятельность компании охватывает большие географические зоны																				
	5) полномочия по производству и сбыту продукта А делегированы одному руководителю, который и является ответственным за него																				
	6) ассортимент компании востребован на 2-3-х локальных рынках сбыта																				
	7) полномочия по извлечению дохода от оказания услуги А делегированы одному руководителю																				
	8) в деятельности компании четко выделены национальный рынок, зарубежный рынок																				
	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно -	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения,	Расположите типы организационных структур управления в последовательности их эволюции (от более простых и ранних к более сложным и современным): 5. Матричная 6. Линейная 7. Дивизиональная															

	установление последовательности	управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации		организовывать работу группу и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	8. Функциональная Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
177.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группу и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	Расположите в верной последовательности этапы работы по построению организационной структуры управления (ОСУ): - Получение исходной информации об объекте управления (состав задач, материальные и информационные связи в объекте управления); - Распределение обязанностей, закрепление задач за сотрудниками; - Определение числа уровней управления, границ функциональных зон управления; - Оценка затрат на содержание ОСУ, корректировка модели ОСУ; - Построение маршрутов движения информации Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
178.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группу и команд, собственную работу и самообразование в области	Укажите верную последовательность работ по стратегическому планированию: - оценка и анализ внешней среды - определение, четкая формулировка миссии - определение целей (четкая формулировка, построение «дерева целей») - анализ стратегических альтернатив - детальное обследование сильных и слабых сторон организации - реализация, оценка результатов стратегии - выбор стратегии Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

		их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	организации производства, на уровне структурного подразделения организации		профессиональных задач	
	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Расположите в верной последовательности этапы построения «дерева решений» при выборе ассортимента. Компания принимает решение об альтернативном производстве электрических или ручных газонокосилок на основе информации, которую следует структурировать в последовательности этапов «дерева решений»: 1. Спрос на электрические/ручные газонокосилки распределяется на рынке в пропорции 0,7/0,3; 2. Возможные действия приведут к увеличению выручки при производстве электрических газонокосилок (3 млн рублей), ручных газонокосилок (1 млн. рублей); 3. Ожидаемый выигрыш от использования благоприятной конъюнктуры рынка оценивается ростом выручки; 4. Выбор альтернативы производить только электрические газонокосилки Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
179.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснов	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Согласно теории Барнарда, некая группа людей, отвечающая 3-м условиям: а) по крайней мере, два человека; б) по крайней мере, одна цель; в) осознанное намерение работать вместе для достижения значимой для всех цели, является определением понятия: 1) «организация» 2) «комиссия», «комитет» 3) «проектная команда» 4) «персонал», «сотрудники»

	анием выбора	оценивать их последствия				
180.	/3 мин/ В. Задание комбин ированн ого типа с выборо м одного верного ответа из четырех предло женных и обоснов анием выбора	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Школа процессного подхода определяет эту функцию управления как последовательный ответ на вопросы: где организация находится в настоящее время? куда организация хочет двигаться? что должны делать члены организации для продвижения организации к ее целям? Какой функции управления соответствует такое описание? 1) функции мотивации 2) функции организации 3) функции контроля функции планирования
181.	/3 мин/ В. Задание комбин ированн ого типа с выборо м одного верного ответа из четырех предло женных и обоснов анием выбора	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Школа процессного подхода определяет эту функцию управления как последовательный ответ на вопросы: кто именно должен выполнять каждое конкретное задание из большого числа задач? каковы границы полномочий и ответственность каждого члена организации? Какой функции управления соответствует такое описание? 1) функции мотивации 2) функции организации 3) функции контроля функции планирования
182.	/3 мин/ В.	ОПК-3 Способен	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации		формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группу и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	К экономическим методам выявления проблем относят: 1) метод нормирования 2) метод безубыточности 3) метод регламентирования 4) метод организационного проектирования
183.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группу и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты. Обоснуйте ответ. В построении организационных структур управления обязательными единицами работ являются: 1) определение целей 2) распределение полномочий 3) формулировка задач наделение сотрудников ответственностью
184.	/5 мин/ Г. Задание	ОПК-3 Способен разрабатывать	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Какие виды работ включены в функцию контроля на стадии

	комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации		ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группы и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	стратегического управления: 1) анализ достигнутых результатов 2) установление стандартов 3) анализ, выявление причин отклонений от плана 4) измерение фактических результатов 5) определение правил, процедур, линий поведения 6) надзор
185.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Аналоговые модели принятия решений представляют исследуемый объект аналогом, который ведет себя как реальный объект, но не выглядит как таковой. Укажите все виды аналоговых моделей, представленных в списке. Обоснуйте выбор. 1) График соотношения между объемом производства и издержками 2) Платежная матрица 3) Уменьшенная модель детали станка, выполненная в пропорции 1 : 10 4) Схема организационной структуры управления Формула расчета точки безубыточности ($BEP = TFC : (VC - P)$)

186.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Решения, типичные для функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль), нацелены на положительные последствия. Укажите все виды последствий управленческих решений, принимаемых в рамках функции контроля. Обоснуйте выбор. 1) Оценка потребностей подчиненных 2) Определение показателей результатов работы 3) Оценка изменений, происходящих во внешней среде 4) Оценка соответствия достигнутых результатов запланированному уровню Направления, функциональные зоны, выделяемые в деятельности компании
187.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся умеет: ставить цели, формировать ресурсное обеспечение их достижения, организовывать работу группы и команд, собственную работу и самообразование в области профессиональных задач	Прочитайте текст задачи, найдите ошибочное значение показателя. Рассчитайте верное. Обоснуйте, почему приведенное значение ошибочно, а ваше верное. Предприятие выпускает и продает полиграфическую продукцию в следующих условиях ресурсного обеспечения. Требуется экономически обосновать управленческое решение относительно производства плакатов при следующих параметрах. Цена продаж одного плаката – 35 рублей. Переменные затраты на 1 штуку - 21 рубль. Постоянные затраты в течение недели – 7000 рублей. Точка безубыточности продаж 700 плакатов. Порог рентабельности – 17 500 рублей.
188.	/10 мин/ Д.	ОПК-3 Способен	ОПК-3.1 Выявляет проблему и ставит	Б1.О.10 Менеджмент	Обучающийся знает: содержание основных	Сформулируйте в виде вопросов содержание 4-х пограничных стратегий, вытекающих из результатов SWOT-анализа (поле СИБ, СЛВ, СИУ, СЛУ)

	Задание открытого типа с развернутым ответом	разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	задачу, принимает управленческое решение, формирует организационное обеспечение его реализации в тактическом управлении процессами организации производства, на уровне структурного подразделения организации		теорий менеджмента, процессов организационной и командной работы, реализуемых с учетом эффективной самоорганизации и самообразования	
189.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Б1.О.11 Проектный практикум	Обучающийся знает: способы получения необходимой информации; показатели и способы оценки надежности источников информации; умеет: находить нужную информацию, оценивать надежность источников информации; выделять и устранять противоречия в информации, полученной из разных источников; владеет: навыками выбора источников информации по показателям надежности;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Ответ записывается без пробела. Выбор обоснуйте. Какие шаги необходимо предпринять, чтобы убедиться в надежности найденной информации? 1) Проверить источник на предмет известности и репутации. 2) Провести перекрестную проверку информации из нескольких независимых источников. 3) Определить происхождение и принадлежность автора публикации. 4) Проверить отзывы и комментарии к данной информации.

					устранять противоречия в информации, полученной из разных источников.	
190.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	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.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> -юридические основания для представления и описания результатов деятельности; - правовые нормы для оценки результатов решения задач; - правовые нормы, предъявляемые к способам решения профессиональных задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. <i>умеет:</i> -обосновывать правовую целесообразность полученных результатов; - проверять и анализировать профессиональную документацию; - выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации деятельности; - анализировать нормативную документацию.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> В соответствии с действующими юридическими и правовыми нормами какая минимальная продолжительность существования некоммерческой неправительственной организации (НКО) даёт ей право подавать заявку в Фонд президентских грантов на получение гранта до 500 000 рублей? 1) 6 месяцев 2) 8 месяцев 3) 18 месяцев 4) 12 месяцев

					владеет: правовыми нормами в области, соответствующей профессиональной деятельности; правовыми нормами разработки технического задания проекта, правовыми нормами реализации профильной профессиональной работы; правовыми нормами проведения профессионального обсуждения результатов деятельности															
191.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	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.11 Проектный практикум	Обучающийся знает: средства, инструменты проектного управления и способы решения проектных задач умеет: формулировать проектную задачу, цели и результаты проекты; выбирать способы и инструменты решения по показателям эффективности владеет: навыками планирования проектных работ и выбора инструментов и	Прочитайте текст и установите соответствие критериев целеполагания (SMART) проекта с их характеристикой в целях решения поставленных задач и достижения результатов. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. <table><tr><td>Критерий</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) S (Конкретность)</td><td>1) Укладываться в реалистичные сроки, основываться на объективных показателях</td></tr><tr><td>Б) М (Измеримость)</td><td>2) Соответствует глобальной цели и миссии компании</td></tr><tr><td>В) А (Достижимость)</td><td>3) Однозначность интерпретации различными участниками проекта</td></tr><tr><td>Г) R (Значимость)</td><td>4) Проект определен временными рамками</td></tr><tr><td>Д) Т (Ограниченность во времени)</td><td>5) Цель описывается количественными показателями</td></tr><tr><td></td><td>6) Разбивка времени выполнения проекта на более мелкие временные интервалы</td></tr></table>	Критерий	Характеристика	А) S (Конкретность)	1) Укладываться в реалистичные сроки, основываться на объективных показателях	Б) М (Измеримость)	2) Соответствует глобальной цели и миссии компании	В) А (Достижимость)	3) Однозначность интерпретации различными участниками проекта	Г) R (Значимость)	4) Проект определен временными рамками	Д) Т (Ограниченность во времени)	5) Цель описывается количественными показателями		6) Разбивка времени выполнения проекта на более мелкие временные интервалы
Критерий	Характеристика																			
А) S (Конкретность)	1) Укладываться в реалистичные сроки, основываться на объективных показателях																			
Б) М (Измеримость)	2) Соответствует глобальной цели и миссии компании																			
В) А (Достижимость)	3) Однозначность интерпретации различными участниками проекта																			
Г) R (Значимость)	4) Проект определен временными рамками																			
Д) Т (Ограниченность во времени)	5) Цель описывается количественными показателями																			
	6) Разбивка времени выполнения проекта на более мелкие временные интервалы																			

					способов их реализации															
192.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установление соответствия	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	Обучающийся знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, умеет: вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите роли в команде, выделенные по модели Белбина, которые необходимо учитывать для создания эффективной проектной команды, с типами их поведения К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. <table><tr><th>Роли в команде</th><th>Типы поведения</th></tr><tr><td>А) Мотиватор.</td><td>1) Умеет превращать идеи в конкретные шаги и следит за тем, чтобы все было сделано по плану.</td></tr><tr><td>Б) Реализатор (исполнитель).</td><td>2) Эксперт в узкой области. У него есть редкие знания для решения специфических задач.</td></tr><tr><td>В) Специалист.</td><td>3) Он умеет объединять людей, мотивировать их и направлять к общей цели.</td></tr><tr><td>Г) Координатор (формирователь).</td><td>4) Он готов брать инициативу на себя и вести за собой остальных, даже если возникают трудности.</td></tr><tr><td></td><td>5) Практичный, надежный, всегда доводит начатое до конца.</td></tr><tr><td></td><td>6) Незаменим при авралах и кризисах — он будет стимулировать команду, не даст ей опустить руки.</td></tr></table>	Роли в команде	Типы поведения	А) Мотиватор.	1) Умеет превращать идеи в конкретные шаги и следит за тем, чтобы все было сделано по плану.	Б) Реализатор (исполнитель).	2) Эксперт в узкой области. У него есть редкие знания для решения специфических задач.	В) Специалист.	3) Он умеет объединять людей, мотивировать их и направлять к общей цели.	Г) Координатор (формирователь).	4) Он готов брать инициативу на себя и вести за собой остальных, даже если возникают трудности.		5) Практичный, надежный, всегда доводит начатое до конца.		6) Незаменим при авралах и кризисах — он будет стимулировать команду, не даст ей опустить руки.
Роли в команде	Типы поведения																			
А) Мотиватор.	1) Умеет превращать идеи в конкретные шаги и следит за тем, чтобы все было сделано по плану.																			
Б) Реализатор (исполнитель).	2) Эксперт в узкой области. У него есть редкие знания для решения специфических задач.																			
В) Специалист.	3) Он умеет объединять людей, мотивировать их и направлять к общей цели.																			
Г) Координатор (формирователь).	4) Он готов брать инициативу на себя и вести за собой остальных, даже если возникают трудности.																			
	5) Практичный, надежный, всегда доводит начатое до конца.																			
	6) Незаменим при авралах и кризисах — он будет стимулировать команду, не даст ей опустить руки.																			
193.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с	Б1.О.11 Проектный практикум	Обучающийся знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Модель Б. Такмана рассматривает работу над проектом как процесс, состоящий из пять стадий развития команды. Соотнесите стадии развития команды проекта с их особенностями														

	установление соответствия	реализовывать свою роль в команде	использованием цифровых инструментов		командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	<i>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.</i> <table><tr><th>Стадии развития команды</th><th>Особенности стадии развития</th></tr><tr><td>А) Формирование (forming)</td><td>1) Разногласия сглаживаются, возникает некий консенсус относительно рабочих задач.</td></tr><tr><td>Б) Бурление или шторм (storming)</td><td>2) Каждый человек работает обособленно от других, а связей между сотрудниками ещё нет.</td></tr><tr><td>В) Нормирование (norming)</td><td>3) Работать становится комфортнее, между сотрудниками возникают доверительные отношения.</td></tr><tr><td>Г) Функционирование (performing)</td><td>4) Растёт раздражение, которое больше не сдерживается из-за неуверенности, и порой перерастает в прямую агрессию.</td></tr><tr><td>Д) Расставание (adjourning)</td><td>5) Стресс для сотрудников. Подробная обратная связь и помощь людям сориентироваться в новых условиях</td></tr><tr><td></td><td>6) Люди выясняют что у них разные подходы к работе, привычки и мнения.</td></tr></table>	Стадии развития команды	Особенности стадии развития	А) Формирование (forming)	1) Разногласия сглаживаются, возникает некий консенсус относительно рабочих задач.	Б) Бурление или шторм (storming)	2) Каждый человек работает обособленно от других, а связей между сотрудниками ещё нет.	В) Нормирование (norming)	3) Работать становится комфортнее, между сотрудниками возникают доверительные отношения.	Г) Функционирование (performing)	4) Растёт раздражение, которое больше не сдерживается из-за неуверенности, и порой перерастает в прямую агрессию.	Д) Расставание (adjourning)	5) Стресс для сотрудников. Подробная обратная связь и помощь людям сориентироваться в новых условиях		6) Люди выясняют что у них разные подходы к работе, привычки и мнения.
Стадии развития команды	Особенности стадии развития																			
А) Формирование (forming)	1) Разногласия сглаживаются, возникает некий консенсус относительно рабочих задач.																			
Б) Бурление или шторм (storming)	2) Каждый человек работает обособленно от других, а связей между сотрудниками ещё нет.																			
В) Нормирование (norming)	3) Работать становится комфортнее, между сотрудниками возникают доверительные отношения.																			
Г) Функционирование (performing)	4) Растёт раздражение, которое больше не сдерживается из-за неуверенности, и порой перерастает в прямую агрессию.																			
Д) Расставание (adjourning)	5) Стресс для сотрудников. Подробная обратная связь и помощь людям сориентироваться в новых условиях																			
	6) Люди выясняют что у них разные подходы к работе, привычки и мнения.																			
194.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Руководители проектов распределяют основных участников проекта и их функции по тем задачам, которые они выполняют в рамках общей работы, что повышает эффективность работы команды Соотнесите роли по функциональной модели распределения ролей с функциями, относящимися к данной роли. <i>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.</i> <table><tr><th>Участник команды проекта</th><th>Выполняемые функции (роли)</th></tr><tr><td>А) Владелец проекта/Заказчик проекта</td><td>1) Организация доставки товаров для реализации проекта</td></tr></table>	Участник команды проекта	Выполняемые функции (роли)	А) Владелец проекта/Заказчик проекта	1) Организация доставки товаров для реализации проекта										
Участник команды проекта	Выполняемые функции (роли)																			
А) Владелец проекта/Заказчик проекта	1) Организация доставки товаров для реализации проекта																			

					психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	<table><tr><td>Б) Поставщик проекта</td><td>2) Лицо, предоставляющее транспортные средства при реализации проекта</td></tr><tr><td>В) Руководитель проекта</td><td>3) Сотрудник, обеспечивающий поддержку и контроль проекта со стороны заказчика</td></tr><tr><td>Г) Куратор проекта</td><td>4) Лицо, ответственное за управление проектом</td></tr><tr><td></td><td>5) Сторона, инициирующая проект и оплачивающая услуги</td></tr><tr><td></td><td>6) Лицо, которое получает результаты реализации проекта</td></tr></table>	Б) Поставщик проекта	2) Лицо, предоставляющее транспортные средства при реализации проекта	В) Руководитель проекта	3) Сотрудник, обеспечивающий поддержку и контроль проекта со стороны заказчика	Г) Куратор проекта	4) Лицо, ответственное за управление проектом		5) Сторона, инициирующая проект и оплачивающая услуги		6) Лицо, которое получает результаты реализации проекта				
Б) Поставщик проекта	2) Лицо, предоставляющее транспортные средства при реализации проекта																			
В) Руководитель проекта	3) Сотрудник, обеспечивающий поддержку и контроль проекта со стороны заказчика																			
Г) Куратор проекта	4) Лицо, ответственное за управление проектом																			
	5) Сторона, инициирующая проект и оплачивающая услуги																			
	6) Лицо, которое получает результаты реализации проекта																			
195.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите роли участников команды по Матрице RACI, инструмента управления проектами и организации эффективной командной работы и взаимодействия с участниками проекта, с примерами. <i>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.</i> <table><tr><td>Роли участников команды</td><td>Примеры</td></tr><tr><td>А) R (Responsible) — исполнитель задачи</td><td>1) маркетолог</td></tr><tr><td>Б) А (Accountable) — ответственный за результат</td><td>2) юрист</td></tr><tr><td>В) С (Consulted) — консультант по задаче</td><td>3) графический дизайнер</td></tr><tr><td>Г) I (Informed) — информированный</td><td>4) инвестор</td></tr><tr><td></td><td>5) шеф-редактор</td></tr><tr><td></td><td>6) владелец бизнеса</td></tr></table>	Роли участников команды	Примеры	А) R (Responsible) — исполнитель задачи	1) маркетолог	Б) А (Accountable) — ответственный за результат	2) юрист	В) С (Consulted) — консультант по задаче	3) графический дизайнер	Г) I (Informed) — информированный	4) инвестор		5) шеф-редактор		6) владелец бизнеса
Роли участников команды	Примеры																			
А) R (Responsible) — исполнитель задачи	1) маркетолог																			
Б) А (Accountable) — ответственный за результат	2) юрист																			
В) С (Consulted) — консультант по задаче	3) графический дизайнер																			
Г) I (Informed) — информированный	4) инвестор																			
	5) шеф-редактор																			
	6) владелец бизнеса																			

					организации командной деятельности владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд													
196.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	Обучающийся знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, умеет: вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите основные функциональные обязанности руководителя логистического проекта с их содержанием. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. <table><tr><th>Основные функциональные обязанности руководителя проекта</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А) Планирование проекта</td><td>1) Анализ затрат и поиск возможностей для оптимизации расходов</td></tr><tr><td>Б) Управление командой</td><td>2) Определение целей и задач проекта</td></tr><tr><td>В) Бюджетирование и финансовый контроль</td><td>3) Проведение регулярных встреч для обсуждения хода выполнения проекта и решения возникающих проблем</td></tr><tr><td>Г) Контроль качества</td><td>4) Проведение анализа результатов и внедрение улучшений на основе полученных данных</td></tr><tr><td></td><td>5) Установление ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки успеха проекта</td></tr></table>	Основные функциональные обязанности руководителя проекта	Содержание	А) Планирование проекта	1) Анализ затрат и поиск возможностей для оптимизации расходов	Б) Управление командой	2) Определение целей и задач проекта	В) Бюджетирование и финансовый контроль	3) Проведение регулярных встреч для обсуждения хода выполнения проекта и решения возникающих проблем	Г) Контроль качества	4) Проведение анализа результатов и внедрение улучшений на основе полученных данных		5) Установление ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки успеха проекта
Основные функциональные обязанности руководителя проекта	Содержание																	
А) Планирование проекта	1) Анализ затрат и поиск возможностей для оптимизации расходов																	
Б) Управление командой	2) Определение целей и задач проекта																	
В) Бюджетирование и финансовый контроль	3) Проведение регулярных встреч для обсуждения хода выполнения проекта и решения возникающих проблем																	
Г) Контроль качества	4) Проведение анализа результатов и внедрение улучшений на основе полученных данных																	
	5) Установление ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки успеха проекта																	

					роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	6) Обеспечение эффективной коммуникации и взаимодействия между членами команды.	
197.	/3 мин/ Б. Задание закрыто на установление последовательности	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	Укажите верную последовательность шагов при создании матрицы RACI, инструмента управления проектами, предназначенный для уточнения ролей и ответственности в команде, что создает условия для эффективной командной работы. 1) Обсуждение матрицы вместе с командой и получение обратной связи. 2) Назначение ролей. 3) Поделитесь матрицей с заинтересованными сторонами. 4) Назначение ролей для каждой задачи. 5) . Определение задач и результатов.	

198.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установление последовательности	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	Укажите верную последовательность этапов выработки эффективной командной стратегии, которые направлены на достижение максимальной согласованности и успеха всей команды. 1) Анализ текущей состояния команды и внешних условий 2) Оценка и выбор оптимальной стратегии 3) Мониторинг, контроль исполнения и корректировка стратегии по необходимости 4) Определение миссии и целей команды 5) Разработка детального плана действий и распределение задач 6) Генерация альтернативных стратегий ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
199.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установление	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной	Укажите верную последовательность этапов внедрения цифровых инструментов для повышения прозрачности и управляемости работы команды, как условия эффективной командной работы. 1) Подготовка инфраструктуры и кадров для внедрения цифрового инструмента. 2) Мониторинг и оценка результатов. 3) Интеграция инструментов в рабочий процесс.

	последовательности	свою роль в команде	цифровых инструментов		командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	4) Диагностика текущего состояния информационных потоков и процессов в команде. 5) Выбор и тестирование цифровых инструментов. 6) Определение потребностей и целей внедрения цифровых технологий.
200.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности,	Укажите <i>верную</i> последовательность этапов создания эффективной команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд. 1. Разрешение конфликтов и улучшение коммуникаций 2. Оценка эффективности и коррекция курса 3. Формирование и адаптация команды 4. Определение состава команды с учетом компетенций, сильных и слабых сторон кандидатов в соответствии с целями и задачами проекта. 5. Обеспечение мотивации и стимулирование 6. Установка общих правил и норм поведения в команде, взаимодействия, механизмов обратной связи.

					группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	
201.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Для эффективной командной работы в вашем проекте возникла необходимость обмена большими файлами с коллегами. Какое цифровое средство лучше всего подходит для удобной и безопасной передачи больших объемов данных? 1) Telegram чаты 2) Электронная почта 3) Приложение WhatsApp Сервис облачного хранения Dropbox или Яндекс.Диск

					командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	
202.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде;	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.</i> <i>Выбор обоснуйте.</i> Ответственное лицо, которое обеспечивает эффективное взаимодействие всех участников процесса (команды и заинтересованных лиц) и достижение запланированных результатов, такое определение относится к: 1) инвестор проекта; 2) координационный совет; 3) куратор проекта; 4) менеджер проекта 5) руководитель проекта

					создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	
203.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	Обучающийся знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, умеет: вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель проекта использует Microsoft Teams для видеоконференций. Что именно делает этот инструмент полезным для встреч команды? 1) Возможность записывать встречи и хранить записи в облаке 2) Функция автоматического перевода разговоров на любые языки мира 3) Инструмент для сканирования отпечатков пальцев участников конференции 4) Система оплаты штрафов сотрудникам за опоздания на совещания
204.	/3 мин/ В. Задание	УК-3 Способен осуществлять	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для	Б1.О.11 Проектный практикум	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов		способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	Отдел дизайна молочного завода занят разработкой упаковки для товаров. Этикетка для молока почти готова и утверждена. Но в силу вступает новый закон об обязательной маркировке. Дизайнерам приходится корректировать план и менять упаковку. Стейкхолдером (влияющим со стороны) в этом случае выступает: 1) Потребители. 2) Законодательный орган. 3) Заказчик проекта. 4) Инвестор проекта.
205.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Ответ записывается без пробела. Выбор обоснуйте.</i> Использование цифровых сервисов является одним из важнейших условий эффективной командной работы и эффективной командной стратегии. Какие цифровые инструменты из нижеперечисленных повышают производительность и эффективность команды? 1) Google Docs 2) Trello 3) Telegram 4) Mail.ru

	ких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора				командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	5) Microsoft Teams
206.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i>	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Ответ записывается без пробела. Выбор обоснуйте.</i> Руководитель проекта выбрал первых участников команды, с которыми он планирует прорабатывать идеи решения поставленной задачи. Для эффективной командной работы участники команды определили правила коммуникации. Среди представленного списка правил выберите НЕКОРРЕКТНЫЕ ПРАВИЛА: 1) Вся промежуточная документация по проекту хранится в переписке, финальные версии документации рассылаются по электронной почте всем участникам команды и заинтересованным сторонам. 2) Участники решают все наиболее важные проектные вопросы, требующие уточнения у заказчика проекта, при встрече или видеоконференции, которые проводятся не реже 1 раза в неделю, по пятницам, в 12:00 по московскому времени, или чаще - по инициативе руководителя проекта или заказчика проекта при необходимости срочного решения вопроса.

	развернутым обоснованием выбора				вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i> навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	3) Рассылка материалов, которые будут обсуждаться на совещании и на основании которых будет приниматься решение, не осуществляется так как все материалы хранятся в переписке. Для общения участников команды используется специально созданная группа в корпоративном мессенджере, в которой участники могут делиться любыми новостями, относящимися к проекту, задавать вопросы.
207.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы и эффективной командной стратегии; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, работы; основы психологии личности, группы, коллектива среды, <i>умеет:</i> вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности <i>владеет:</i>	<i>Прочитайте текст задания.</i> Считая себя руководителем проекта, сформируйте эффективную команду для управления проектом «Коттеджный поселок «Небесный»», который будет построен в 20 мин езды от центра г. Самары, в непосредственной близости от существующего с. Красный Яр (на берегу реки Сок рядом с сосновым бором). Строительная площадка для строительства поселка имеет необходимую инфраструктуру: проведено электричество; ведутся работы по устройству дорог; в ближайшее время появится газ. Площадь территории поселка составляет 30 га. Предусмотрено строительство индивидуальных жилых домов, а также восьми многоквартирных жилых домов. <i>Ответ обоснуйте.</i>

					навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии команд	
208.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> - особенности общей культуры других этносов и конфессий; принципы и модели построения профессионального взаимодействия с личностью и малыми группами с учетом особенностей научного и религиозного сознания; <i>умеет:</i> анализировать особенности общей культуры других этносов и конфессий; выстраивать профессиональное взаимодействие с личностью и малыми группами с учетом особенностей научного и религиозного сознания; <i>владеет:</i> -навыками построения профессионального взаимодействия с	<i>Прочитайте текст задания.</i> Перечислите три основных подхода к взаимодействию с малой группой (коллаборативный, консультативный, коучинговый), определив область применения каждого метода. <i>Необходимо обосновать ответ</i>

					личностью и малыми группами с учетом особенностей научного и религиозного сознания;	
209.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> -ключевые показатели в области организации времени, методы саморазвития на основе самооценки; инструменты саморазвития и непрерывного образования, сущность целеполагания, планирования, основные методы саморазвития для решения различных типов задач, различные способы расстановки приоритетов <i>умеет:</i> ставить цели и задачи в результатно-ориентированном виде; применять навыки планирования; расставлять приоритеты с помощью матрицы Эйзенхауэра; применять различные способы самонастройки для	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Ответ записывается без пробела. Выбор обоснуйте.</i> Информационные технологии открывают неограниченные возможности для саморазвития и непрерывного образования в профессиональной сфере, повышая производительность и эффективность решения практических задач. Выберите из нижеперечисленных цифровые инструменты, помогающие в саморазвитии и непрерывном образовании. 1) Онлайн-обучение и развитие навыков. 2) Социальные сети. 3) Средства управления личной производительностью и временем (трекеры привычек и др.). 4) Электронные библиотечные системы. 5) Развлекательный контент

					профессионального роста; применять полученные знания для реализации траектории непрерывного образования; составлять план на день; применять на практике инструменты обзора для решения типовых и нестандартных ситуаций <i>владеет:</i> -системой эффективной организации времени для профессионального роста; навыками контекстного планирования; подходами к целеполаганию; методами расстановки приоритетов; правилами эффективного распределения рабочей нагрузки для реализации траектории саморазвития	
210.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	УК-6.2 Определяет способы и средства саморазвития с использованием цифровых инструментов	Б1.О.11 Проектный практикум	<i>Обучающийся знает:</i> -ключевые показатели в области организации времени, методы саморазвития на основе самооценки;	<i>Прочитайте текст задания. Определите верно ли данное утверждение. Сформулируйте правильное. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно, а ваше правильное.</i> Бизнес-аналитик компании подаёт заявление об увольнении, а руководитель понимает, что это — ключевой сотрудник. Руководитель компании оценивает это дело в соответствии с матрицей Эйзенхауэра КАК ВАЖНОЕ, НО НЕ СРОЧНОЕ

	ответом	саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			инструменты саморазвития и непрерывного образования, сущность целеполагания, планирования, основные методы саморазвития для решения различных типов задач, различные способы расстановки приоритетов <i>умеет:</i> ставить цели и задачи в результате- ориентированном виде; применять навыки планирования; расставлять приоритеты с помощью матрицы Эйзенхауэра; применять различные способы самонастройки для профессионального роста; применять полученные знания для реализации траектории непрерывного образования; составлять план на день; применять на практике инструменты обзора для решения типовых и нестандартных ситуаций <i>владеет:</i>	

					-системой эффективной организации времени для профессионального роста; навыками контекстного планирования; подходами к целеполаганию; методами расстановки приоритетов; правилами эффективного распределения рабочей нагрузки для реализации траектории саморазвития															
211.	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 профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	Знать: - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления; Уметь: - устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите техники тайм-менеджмента с их характеристиками: <table><tr><td>Техники тайм-менеджмента</td><td>Характеристики</td></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 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></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 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
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 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																			

					возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	<table> <tr> <td></td> <td>7) День разбивается на определенные временные интервалы</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8) «Фотография» рабочего дня</td> </tr> </table>		7) День разбивается на определенные временные интервалы		8) «Фотография» рабочего дня										
	7) День разбивается на определенные временные интервалы																			
	8) «Фотография» рабочего дня																			
212.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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 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> <tr> <td></td> <td>6) Позволяют создавать, редактировать, хранить, обрабатывать и передавать информацию в цифровом формате</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		6) Позволяют создавать, редактировать, хранить, обрабатывать и передавать информацию в цифровом формате
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																			
	6) Позволяют создавать, редактировать, хранить, обрабатывать и передавать информацию в цифровом формате																			
213.	1 Б 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных	Б1.О.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные	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														

		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	и личностных ресурсов		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;	<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
214.	2 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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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	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>				

					учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	
215.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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> Определите цифровой инструмент развития полезных привычек: 1) Task tracker (таск-трекер) 2) Habit Tracker (хабит-трекер) 3) Яндекс Трекер 4) ЛидерТаск 5) Баг-трекер
216.	2 В 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных	Б1.О.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные	<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?

		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	и личностных ресурсов		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;	1) Электронный учебный курс 2) Массовый открытый онлайн-курс 3) Открытый образовательный ресурс 4) Цифровой учебник
217.	1 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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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,	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

					средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	
218.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работе	<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 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
219.	1 Д До 10 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работе	<i>Знать:</i> - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты	Опишите личностные навыки, позволяющие решать задачи общекультурного и профессионального саморазвития

		на основе принципов образования в течение всей жизни			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;											
220.	3 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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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 действия, необходимые для реализации траектории саморазвития и профессионального роста, с их характеристиками: <table><tr><th>Действия</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А) Развивать информационную грамотность</td><td>1) Настраивать цифровые среды под личные потребности</td></tr><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></table>	Действия	Характеристики	А) Развивать информационную грамотность	1) Настраивать цифровые среды под личные потребности	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
Действия	Характеристики															
А) Развивать информационную грамотность	1) Настраивать цифровые среды под личные потребности															
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															

						<table><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>		5) Уметь эффективно искать, отбирать и использовать информацию из различных источников		6) Уметь взаимодействовать посредством различных цифровых технологий и определять соответствующие цифровые средства коммуникации.				
	5) Уметь эффективно искать, отбирать и использовать информацию из различных источников													
	6) Уметь взаимодействовать посредством различных цифровых технологий и определять соответствующие цифровые средства коммуникации.													
221.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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><th>Компоненты ЭИОС</th><th>Выполняемая задача</th></tr><tr><td>А) Электронное портфолио</td><td>1) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.</td></tr><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></table>	Компоненты ЭИОС	Выполняемая задача	А) Электронное портфолио	1) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.	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
Компоненты ЭИОС	Выполняемая задача													
А) Электронное портфолио	1) Обеспечивает поддержку образовательного процесса средствами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.													
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 Д) Описание образовательных программ	4) Представлены ссылки на электронные библиотечные системы, доступные обучающимся и преподавателям 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					
222.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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>						
223.	4 Б 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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для	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 <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>						

		течение всей жизни	траектории саморазвития		саморазвития и профессионального роста.	
224.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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
225.	4 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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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> 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
226.	3 Г 1-5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в	Б1.О.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<i>Знать:</i> - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования	<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

		саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития		профессиональной деятельности. <i>Уметь:</i> - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	2) Мозгоум 3) Викиум 4) Викимозг
227.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	<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

228.	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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	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																
229.	1. 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	Б1.О.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	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) 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><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> 1	Коммуникации	Языковые средства	А) Академическая (научная)	1) разговорная лексика	Б) Профессиональная (деловая)	2) термины	В) Повседневная (бытовая)	3) эмоционально-окрашенная лексика		4) канцеляризмы		5) повтор ключевых слов		6) аббревиатуры		7) слова со значением предписания и долженствования
Коммуникации	Языковые средства																					
А) Академическая (научная)	1) разговорная лексика																					
Б) Профессиональная (деловая)	2) термины																					
В) Повседневная (бытовая)	3) эмоционально-окрашенная лексика																					
	4) канцеляризмы																					
	5) повтор ключевых слов																					
	6) аббревиатуры																					
	7) слова со значением предписания и долженствования																					
230.	2. 3 мин	УК-4 Способен осуществлять деловую	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского	Б1.О.12 Практикум по самоорганиза	Обучающийся знает: - нормы современного	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)	языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	ции, саморазвитию и командной работ	русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	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>A) 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	A) 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																			
A) 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																			
231.	3. 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.12 Практикум по самоорганизации, саморазвитию и командной работ	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 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.														
232.	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	Б1.О.13Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность предложений, чтобы получился логично выстроенный научный текст. Они укладывались на поперечины (шпалы), которые также делались из дерева.														

		м языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	эффективной академической и профессиональной коммуникации		черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	В XVI – XVII веках эти дороги устраивались на угольных копиях 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.
233.	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.13Русский 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 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
234.	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.13Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет:	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

					- отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	
235.	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.13Русский 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*. 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.
236.	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.13Русский 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.

237.	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.13Русский 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 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. Технико-экономическая оценка целесообразности обращения пассажирского поезда включает: расчет расходов, связанных с 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?)...												
238.	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.13Русский 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	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><td>Этапы</td><td>Действия</td></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></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.
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.																	

					умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	<table><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>		6) Передача и получение информации.		7) Создание благоприятной атмосферы.		8) Нейтрализация замечаний собеседника.		9) Отстаивание своей позиции.								
	6) Передача и получение информации.																					
	7) Создание благоприятной атмосферы.																					
	8) Нейтрализация замечаний собеседника.																					
	9) Отстаивание своей позиции.																					
239.	11. 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.13Русский 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 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>А) 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 усталила факт представления к защите фальшака.</td></tr></table>	Тип ошибки	Пример с ошибкой	А) 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 усталила факт представления к защите фальшака.
Тип ошибки	Пример с ошибкой																					
А) 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 усталила факт представления к защите фальшака.																					

240.	12. 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.13Русский 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	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 6) Сбор материала и его изучение 7) Построение речи
241.	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.13Русский 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	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

					профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	
242.	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.13Русский 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
243.	15. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах	Б1.О.13Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите языковую формулу, не характерную для такого жанра академической коммуникации, как реферат.

		формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	и формах с использованием современных коммуникативных технологий		(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	1) работа посвящена проблеме... 2) предназначается широкому кругу читателей 3) в центре внимания автора находится... 4) в работе можно выделить несколько частей
244.	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.13Русский 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	
245.	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.13Русский 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
246.	18. 10 мин Д	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.13Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения;	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. Вечером за ужином собралась семья, чтобы пообщаться и поделиться проблемами.

		иностранном(ых) языке(ах)			- 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	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.										
247.	1. 3 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 религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать	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															

					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.											
248.	2. 3 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	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><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>	Религии	Священные Писания	А) Христианство	1) Коран	Б) Ислам	2) Тора	В) Иудаизм	3) Трипитака	Г) Буддизм	4) Библия
Религии	Священные Писания															
А) Христианство	1) Коран															
Б) Ислам	2) Тора															
В) Иудаизм	3) Трипитака															
Г) Буддизм	4) Библия															

					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.					
249.	3 3 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	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	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></table>	Культовые действия	Обозначение	А) шахада	1) обязательный для состоятельных членов общины религиозный налог, который идет на помощь нуждающимся единоверцам
Культовые действия	Обозначение									
А) шахада	1) обязательный для состоятельных членов общины религиозный налог, который идет на помощь нуждающимся единоверцам									

			различных 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.	<table><tr><td>Б) намаз или саят</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>	Б) намаз или саят	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
Б) намаз или саят	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													
250.	4. 5 мин А	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом	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 учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания нужно уметь соотносить разные концепции возникновения мира и свойственные им идейные положения.								

		историческом, этическом и философских аспектах	особенностей основных форм 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, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии	Соотнесите название формы научного и религиозного сознания из первого столбца с присущими им идейными положениями из второго столбца. <table><tr><th>Формы сознания</th><th>Идейные положения</th></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><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>Г) 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>	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	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.	Г) 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.
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															
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.															
Г) 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.															

251.	5. 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; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно	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 4) Рождество 5) Преображение

					искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
252.	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,	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом общей культуры с представителями 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

					культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
253.	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; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать	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

					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	
254.	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 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 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.

					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.	
255.	9. 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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: Низвергните 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 отвратится от воспоминания обо Мне, у того, поистине, будет тесная жизнь». 1) Библия 2) Тора 3) Коран 4) Талмуд 5) Сура

					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.	
256.	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	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	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».

			представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		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 позицию в дискуссии.	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».
257.	11. 5 мин В	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

		социально-историческом, этическом и философских аспектах	учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		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 информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою	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.

					позицию в дискуссии.	
258.	12. 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 особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей;	Из предложенного списка выберите правильные варианты. Свой выбор обоснуйте. Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с представителями разных социальных групп, этносов и конфессий нужно уметь понимать термины, имеющие связь с современной религиозной идеологией. Выберете 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.

					воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
259.	13. 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 религии от деструктивных	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

					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.	
260.	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 и национальных религий; - специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать	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

					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.	
261.	15. 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	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 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,

					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.	10) стабилизирующая.
262.	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	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	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 идола их, вслед которых ходили отцы их, совратили их с пути. И пошлю огонь на Иуду, и пожрет чертоги Иерусалима.

			различных 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.	Так говорит Господь: за три преступления Израия и за четыре не пощажу его, потому что продают правого за серебро и бедного – за пару сандалий. Жажнут, 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, взыскиваемое 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 Израия? 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, соращение назореев.
263.	17. 10 мин. Д.	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом	Б1.О.14 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и	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.

		историческом, этическом и философских аспектах	особенностей основных форм 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, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	1) Не судите, да не судимы будете, ибо каким судом суждете, 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? 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.

264.	18. 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; 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	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. 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

					искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.											
265.	1. 3 мин А	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие показателя его экономическому содержанию. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> <table><tr><th>Показатель</th><th>Экономическое содержание</th></tr><tr><td>А) Валовая прибыль</td><td>1) результат всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия</td></tr><tr><td>Б) Прибыль от реализации</td><td>2) характеризует эффективность финансового деятельности предприятия</td></tr><tr><td>В) Прибыль до налогообложения в</td><td>3) результат основной деятельности предприятия</td></tr><tr><td>Г) Чистая прибыль</td><td>4) результат работы производственных подразделений предприятия</td></tr></table>	Показатель	Экономическое содержание	А) Валовая прибыль	1) результат всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия	Б) Прибыль от реализации	2) характеризует эффективность финансового деятельности предприятия	В) Прибыль до налогообложения в	3) результат основной деятельности предприятия	Г) Чистая прибыль	4) результат работы производственных подразделений предприятия
Показатель	Экономическое содержание															
А) Валовая прибыль	1) результат всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия															
Б) Прибыль от реализации	2) характеризует эффективность финансового деятельности предприятия															
В) Прибыль до налогообложения в	3) результат основной деятельности предприятия															
Г) Чистая прибыль	4) результат работы производственных подразделений предприятия															
266.	2. 3 мин А	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать	<i>Прочитайте текст и установите соответствие показателя его экономическому содержанию. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> <table><tr><th>Показатель</th><th>Экономическое содержание</th></tr><tr><td>А) Товарная продукция</td><td>1) стоимость объема продукции, поступившей в данный период на рынок и подлежащей оплате потребителями</td></tr><tr><td>Б) Валовая продукция</td><td>2) продукция, предназначенная для реализации</td></tr></table>	Показатель	Экономическое содержание	А) Товарная продукция	1) стоимость объема продукции, поступившей в данный период на рынок и подлежащей оплате потребителями	Б) Валовая продукция	2) продукция, предназначенная для реализации				
Показатель	Экономическое содержание															
А) Товарная продукция	1) стоимость объема продукции, поступившей в данный период на рынок и подлежащей оплате потребителями															
Б) Валовая продукция	2) продукция, предназначенная для реализации															

		управленческой теории			основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	<table><tr><td>В) Внутриваровской оборот</td><td>3) стоимость общего результата производственной деятельности предприятия за конкретный период времен</td></tr><tr><td>Г) Реализованная продукция</td><td>4) стоимость продукции, выработанной одними и потребленной другими цехами в течение одного и того же периода времени</td></tr></table>	В) Внутриваровской оборот	3) стоимость общего результата производственной деятельности предприятия за конкретный период времен	Г) Реализованная продукция	4) стоимость продукции, выработанной одними и потребленной другими цехами в течение одного и того же периода времени												
В) Внутриваровской оборот	3) стоимость общего результата производственной деятельности предприятия за конкретный период времен																					
Г) Реализованная продукция	4) стоимость продукции, выработанной одними и потребленной другими цехами в течение одного и того же периода времени																					
267.	3. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите названия среды предприятия и их основные факторы <table><tr><td>Среда</td><td>Факторы</td></tr><tr><td>А) Внутренняя среда</td><td>1) персонал</td></tr><tr><td>Б) Внешняя среда</td><td>2) средства производства</td></tr><tr><td></td><td>3) потребители</td></tr><tr><td></td><td>4) поставщики</td></tr><tr><td></td><td>5) конкуренты</td></tr><tr><td></td><td>6) финансы</td></tr><tr><td></td><td>7) государство</td></tr></table>	Среда	Факторы	А) Внутренняя среда	1) персонал	Б) Внешняя среда	2) средства производства		3) потребители		4) поставщики		5) конкуренты		6) финансы		7) государство
Среда	Факторы																					
А) Внутренняя среда	1) персонал																					
Б) Внешняя среда	2) средства производства																					
	3) потребители																					
	4) поставщики																					
	5) конкуренты																					
	6) финансы																					
	7) государство																					
268.	4. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите названия показателей эффективности использования основных производственных фондов и формулы их расчета <table><tr><td>Показатель</td><td>Формулы</td></tr><tr><td>А) Фондоотдача</td><td>1) отношение среднегодовой стоимости ОПФ к объему товарной продукции</td></tr><tr><td>Б) Фондоёмкость</td><td>2) отношение объема товарной продукции к среднегодовой стоимости ОПФ</td></tr><tr><td>В) Фондовооруженность</td><td>3) отношение прибыли к среднегодовой стоимости ОПФ</td></tr></table>	Показатель	Формулы	А) Фондоотдача	1) отношение среднегодовой стоимости ОПФ к объему товарной продукции	Б) Фондоёмкость	2) отношение объема товарной продукции к среднегодовой стоимости ОПФ	В) Фондовооруженность	3) отношение прибыли к среднегодовой стоимости ОПФ								
Показатель	Формулы																					
А) Фондоотдача	1) отношение среднегодовой стоимости ОПФ к объему товарной продукции																					
Б) Фондоёмкость	2) отношение объема товарной продукции к среднегодовой стоимости ОПФ																					
В) Фондовооруженность	3) отношение прибыли к среднегодовой стоимости ОПФ																					

		сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение		процессы предприятий (организаций).	<table> <tr> <td>Г) Техническая вооруженность труда</td> <td>4) отношение среднегодовой стоимости ОПФ к среднесписочной численности производственного персонала</td> </tr> <tr> <td>Д) Рентабельность основных фондов</td> <td>5) отношение среднегодовой стоимости активной части ОПФ к среднесписочной численности производственного персонала</td> </tr> </table>	Г) Техническая вооруженность труда	4) отношение среднегодовой стоимости ОПФ к среднесписочной численности производственного персонала	Д) Рентабельность основных фондов	5) отношение среднегодовой стоимости активной части ОПФ к среднесписочной численности производственного персонала
Г) Техническая вооруженность труда	4) отношение среднегодовой стоимости ОПФ к среднесписочной численности производственного персонала									
Д) Рентабельность основных фондов	5) отношение среднегодовой стоимости активной части ОПФ к среднесписочной численности производственного персонала									
269.	5. 3 мин Б	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	<i>Расположите в правильной последовательности экономическую схему движения предметов труда:</i> 1) производство 2) обмен 3) распределение 4) потребление <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо</i> <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				
270.	6. 3 мин Б	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений;	<i>Расположите в правильной последовательности этапы анализа конкурентоспособности продукции:</i> 1) устанавливают цели анализа и оценки конкурентоспособности продукции 2) формирование требований к изделию 3) выбор базовых образцов 4) маркетинговое исследование рынка 5) анализ качества продукции, цены потребления и организационно-коммерческих показателей 6) формирование группы аналогов				

		й и управленческой теории			умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
271.	7. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	Расположите в правильной последовательности этапы управления показателями эффективности предприятия 1. Планирование 2. Постановка цели 3. Реализация 4. Планирование коррективных мероприятий 5. Анализ результатов Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
272.	8. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической,	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать	Укажите верную последовательность этапов оценок основных фондов, связанных с их длительным участием и постепенным изнашиванием в процессе производства 1) Восстановительная стоимость 2) Остаточная стоимость 3) Первоначальная стоимость 4) Ликвидационная стоимость Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

		условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение		экономические процессы предприятий (организаций).	
273.	9. 3 мин В	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Определите показатель, отражающий оставшиеся в распоряжении предприятия средства после уплаты налогов: 1) чистая прибыль 2) издержки 3) выручка 4) доход
274.	10. 3 мин В	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Выберите показатель, определяющий затраты времени на производство единицы продукции: 1) фондоемкость 2) трудоемкость 3) ликвидность 4) коэффициент оборачиваемости

					показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	
275.	11. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Выберите показатель, определяющий текущие затраты предприятия на производство и сбыт продукции: 1) фондовооруженность 2) себестоимость 3) рентабельность 4) производительность труда
276.	12. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> В состав фонда заработной платы включают следующие составные части: 1) оплата за отработанное время 2) материальная помощь 3) оплата за неотработанное время 4) единовременные поощрительные выплаты 5) выплаты на питание, жилье, топливо

		оценивать их последствия	документационное сопровождение			
277.	13. 5 мин Г	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Определите какие показатели характеризуют оборачиваемость оборотных средств хозяйствующих субъектов: 1) коэффициент управляемости 2) коэффициент оборачиваемости 3) удельная материалоемкость 4) продолжительность оборота 5) относительная материалоемкость
278.	14. 5 мин Г	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.2 Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - экономические основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Определите показатели, характеризующие использование основных средств хозяйствующих субъектов: 1) коэффициент сменности 2) фондоемкость 3) материалоемкость 4) фондовооруженность 5) коэффициент годности 6) коэффициент обновления и выбытия

					управленческой эффективности.	
279.	15. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> О чем свидетельствует величина коэффициента текучести, равного 25%? 1) Текучесть кадров высокая 2) Имеется необходимость в сокращении персонала 3) Имеется необходимость в принятии мер по снижению текучести кадров 4) Текучесть кадров низкая
280.	16. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно - управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Названием элемента затрат является... 1) «топливо для технологических целей» 2) «расходы на оплату труда» 3) «основные материалы» 4) «полуфабрикаты собственного производства» 5) «материальные затраты»
281.	17.	ОПК-1	ОПК-1.2	Б1.О.15	Обучающийся знает: - экономические	Рассчитайте, чему равен коэффициент интенсивного использования оборудования при следующих данных:

	10 мин Д	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Организует достижение текущих и долгосрочных целей на основе максимизации экономической, организационной, управленческой эффективности	Экономика предприятий (организаций)	основы функционирования современной организации, необходимые для принятия обоснованных управленческих решений; умеет: рассчитывать основные социально-экономические показатели деятельности организации для максимизации управленческой эффективности.	-коэффициент экстенсивного использования оборудования равен 0,8, -коэффициент интегрального использования- 0,5.
282.	18. 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.2: Анализирует проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности, обеспечивает их документационное сопровождение	Б1.О.15 Экономика предприятий (организаций)	Обучающийся знает: - состав производственных ресурсов организации, показатели эффективности их использования, формирование финансового результата; умеет: - анализировать экономические процессы предприятий (организаций).	Прочитайте текст. Рассчитать, чему равен период окупаемости инвестиций для проекта с начальными инвестициями 120 тыс. рублей, при полученной за счет их вложения прибыли 20 тыс. рублей
283.	1. 3 мин	УК-10: Способен принимать обоснованные	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Распределите элементы системы управления финансами по группам:

	A	экономические решения в различных областях жизнедеятельности	финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	<table><tr><th>Группы</th><th>Элементы</th></tr><tr><td>А) субъект управления</td><td>1) министерство финансов</td></tr><tr><td>Б) средство управления</td><td>2) финансовое право</td></tr><tr><td>В) объект управления</td><td>3) общегосударственные финансы</td></tr><tr><td>Г) результат (конечная цель)</td><td>4) местные финансовые органы</td></tr><tr><td></td><td>5) финансовое планирование и контроль</td></tr><tr><td></td><td>6) местные финансы</td></tr><tr><td></td><td>7) стабильность и экономический рост</td></tr><tr><td></td><td>8) финансы предприятий</td></tr><tr><td></td><td>9) финансовый отделы предприятий</td></tr></table>	Группы	Элементы	А) субъект управления	1) министерство финансов	Б) средство управления	2) финансовое право	В) объект управления	3) общегосударственные финансы	Г) результат (конечная цель)	4) местные финансовые органы		5) финансовое планирование и контроль		6) местные финансы		7) стабильность и экономический рост		8) финансы предприятий		9) финансовый отделы предприятий
Группы	Элементы																									
А) субъект управления	1) министерство финансов																									
Б) средство управления	2) финансовое право																									
В) объект управления	3) общегосударственные финансы																									
Г) результат (конечная цель)	4) местные финансовые органы																									
	5) финансовое планирование и контроль																									
	6) местные финансы																									
	7) стабильность и экономический рост																									
	8) финансы предприятий																									
	9) финансовый отделы предприятий																									
284.	2. 3 мин Б	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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	1 Укажите верную последовательность Согласно логике реализации системы денежных потоков в процессе государственного и муниципального финансирования предприятий расположите этапы 1) налоговые выплаты 2) дотации и субвенции предприятию 3) поступления с нефинансовых рынков 4) получение кредитов, займов 5) выплаты нефинансовым рынкам 6) поступления из бюджета																				
285.	3. 3 мин В	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Экономические отношения по поводу формирования централизованных фондов государства представляют собой:																				

		различных областях жизнедеятельности	достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	1) бюджетные расходы 2) бюджетные доходы 3) трансферы 4) бюджетный контроль 5) бюджетный учет
286.	4. 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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Бюджет как форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций государства и местного самоуправления, включает: 1) бюджет субъекта РФ (региональный бюджет) 2) бюджет физического лица 3) бюджет муниципального образования 4) бюджет унитарного предприятия 5) бюджет коммерческого предприятия
287.	5. 10 мин Д	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.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и	Ваше кредитное учреждение предоставило другому коммерческому банку кредит на 12 календарных дней под 13% годовых в сумме 20 млн. руб. Определить: 1) наращенную сумму долга по кредиту 2) сумму начисленных процентов за пользование кредитом

		жизнедеятельно сти	долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово- экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений																			
288.	6. 3 мин А	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово- экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Распределите источники финансирования предприятия по группам: <table><tr><th>Группы</th><th>Источники</th></tr><tr><td>А) внутренние источники</td><td>1) чистая прибыль</td></tr><tr><td>Б) внешние источники</td><td>2) долгосрочные кредиты</td></tr><tr><td>В) привлеченные средства</td><td>3) взносы учредителей в уставный капитал</td></tr><tr><td></td><td>4) доходы от эмиссии ценных бумаг</td></tr><tr><td></td><td>5) амортизационные отчисления</td></tr><tr><td></td><td>6) бюджетный кредит</td></tr><tr><td></td><td>7) средства иностранных инвесторов</td></tr><tr><td></td><td>8) прочие собственные средства</td></tr></table> 1	Группы	Источники	А) внутренние источники	1) чистая прибыль	Б) внешние источники	2) долгосрочные кредиты	В) привлеченные средства	3) взносы учредителей в уставный капитал		4) доходы от эмиссии ценных бумаг		5) амортизационные отчисления		6) бюджетный кредит		7) средства иностранных инвесторов		8) прочие собственные средства
Группы	Источники																							
А) внутренние источники	1) чистая прибыль																							
Б) внешние источники	2) долгосрочные кредиты																							
В) привлеченные средства	3) взносы учредителей в уставный капитал																							
	4) доходы от эмиссии ценных бумаг																							
	5) амортизационные отчисления																							
	6) бюджетный кредит																							
	7) средства иностранных инвесторов																							
	8) прочие собственные средства																							
289.	7. 3 мин Б	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей,	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет:	<i>Укажите верную последовательность</i> Упорядочите основные этапы политики управления финансовыми инвестициями 1) определение общего объема финансового инвестирования в предстоящий период 2) проведение бизнес-планирования инвестиционных проектов в контексте финансов 3) обеспечение реализации инвестиционного проекта																		

			использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		- выявлять проблемы финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	4) оценка эффективности финансового инвестиционного проекта 5) анализ состояния финансового инвестирования в предшествующий период
290.	8. 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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Показатель нормы процента от финансовых инвестиций есть результат следующего арифметического действия между показателями годового дохода от финансовых инвестиций и суммы инвестиций: 1) суммирование 2) вычитание 3) умножение 4) деление 5) логарифмирование
291.	9. 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	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - выявлять проблемы	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Контрагентами в рамках заключения страховых договоров являются: 1) страхователи 2) страховые агенты 3) актуарии 4) страховые брокеры 5) страховщики

			инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		финансово-экономического характера при анализе взаимосвязей экономических явлений							
292.	10. 10 мин Д	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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	Вы разместили денежные средства предприятия 25 млн. руб. на срочном банковском депозите под 20% годовых сроком на полгода. Определить наращенную сумму.						
293.	11. 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	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Распределите доходы по группам финансов физического лица <table><tr><td>Группы</td><td>Элементы</td></tr><tr><td>А) индивидуальные финансы</td><td>1) пособие на ребенка</td></tr><tr><td>Б) личные финансы</td><td>2) стипендии</td></tr></table>	Группы	Элементы	А) индивидуальные финансы	1) пособие на ребенка	Б) личные финансы	2) стипендии
Группы	Элементы											
А) индивидуальные финансы	1) пособие на ребенка											
Б) личные финансы	2) стипендии											

			инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	<table><tr><td>В) персональные финансы</td><td>3) материнский капитал</td></tr><tr><td></td><td>4) оплата труда</td></tr><tr><td></td><td>5) наследство</td></tr><tr><td></td><td>6) инвестиционные доходы</td></tr><tr><td></td><td>7) пенсии</td></tr><tr><td></td><td>8) социальные выплаты, субсидии</td></tr><tr><td></td><td>9) дополнительный заработок</td></tr></table> 1	В) персональные финансы	3) материнский капитал		4) оплата труда		5) наследство		6) инвестиционные доходы		7) пенсии		8) социальные выплаты, субсидии		9) дополнительный заработок
В) персональные финансы	3) материнский капитал																			
	4) оплата труда																			
	5) наследство																			
	6) инвестиционные доходы																			
	7) пенсии																			
	8) социальные выплаты, субсидии																			
	9) дополнительный заработок																			
294.	12. 3 мин Б	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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	Укажите верную последовательность Расположите элементы функционального компонента кредитной системы по принципу движения «от теории к практике»: 1) формы кредитных отношений (коммерческий, государственный, банковский, потребительский и международный) 2) методы кредитования (по остатку, по обороту, индивидуальные срочные кредиты, кредитные линии и др.) 3) принципы кредита (возвратность, срочность, платность, обеспеченность, целевой характер) 4) субъекты кредитных отношений (кредитор, заемщик) 5) функции кредита (аккумуляция свободных денежных средств, перераспределительная, замещение наличных денег в обращении)														
295.	13. 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,	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет:	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.</i> <i>Выбор обоснуйте.</i> Показатель рентабельности собственного капитала есть результат следующего арифметического действия между показателями чистой прибыли и собственного капитала:														

			использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		- анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	1) суммирование 2) вычитание 3) умножение 4) деление 5) логарифмирование
296.	14. 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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> К собственным доходам муниципальных бюджетов относятся: 1) местные налоги и сборы 2) региональные налоги и сборы 3) дотации из регионального бюджета 4) дотации из федерального бюджета 5) доли федеральных налогов, закрепленные за местным бюджетом на временной основе
297.	15. 10 мин Д	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.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и	Ваша кредитная организация предоставила кредит в сумме 50 млн. руб. сроком на 2 года по ставке 40% годовых. Определить наращенную сумму кредита.

		жизнедеятельно сти	долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономически		финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий																					
298.	16. 3 мин А	УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельно сти	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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Распределите элементы по направлениям регулирования персонального финансового планирования <table><tr><th>Направления</th><th>Элементы</th></tr><tr><td>А) социальное регулирование</td><td>1) формирование приемлемого налогового режима</td></tr><tr><td>Б) денежно-кредитное регулирование</td><td>2) политика формирования доступности кредитов и привлекательности депозитов</td></tr><tr><td>В) бюджетно-налоговое регулирование</td><td>3) пенсионное обеспечение</td></tr><tr><td>Г) ценовое регулирование</td><td>4) формирование оптимальной тарифной политики</td></tr><tr><td>Д) правовое регулирование</td><td>5) финансирование демографической политики</td></tr><tr><td></td><td>6) регулирование темпов инфляции</td></tr><tr><td></td><td>7) профилактика и лечение заболеваний</td></tr><tr><td></td><td>8) защита прав потребителей</td></tr><tr><td></td><td>9) финансирование товаропроизводителей</td></tr></table>	Направления	Элементы	А) социальное регулирование	1) формирование приемлемого налогового режима	Б) денежно-кредитное регулирование	2) политика формирования доступности кредитов и привлекательности депозитов	В) бюджетно-налоговое регулирование	3) пенсионное обеспечение	Г) ценовое регулирование	4) формирование оптимальной тарифной политики	Д) правовое регулирование	5) финансирование демографической политики		6) регулирование темпов инфляции		7) профилактика и лечение заболеваний		8) защита прав потребителей		9) финансирование товаропроизводителей
Направления	Элементы																									
А) социальное регулирование	1) формирование приемлемого налогового режима																									
Б) денежно-кредитное регулирование	2) политика формирования доступности кредитов и привлекательности депозитов																									
В) бюджетно-налоговое регулирование	3) пенсионное обеспечение																									
Г) ценовое регулирование	4) формирование оптимальной тарифной политики																									
Д) правовое регулирование	5) финансирование демографической политики																									
	6) регулирование темпов инфляции																									
	7) профилактика и лечение заболеваний																									
	8) защита прав потребителей																									
	9) финансирование товаропроизводителей																									

1

299.	17. 3 мин Б	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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов предприятий	Укажите верную последовательность Расположите элементы институционального компонента кредитной системы по этапам процесса ее формирования на основах принципа «от общего к частному»: 1) центральный банк 2) небанковские кредитные организации 3) специальные финансово-кредитные институты 4) коммерческие банки 5) тип банковской системы
300.	18. 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 экономически	Б1.О.16 Финансы	Обучающийся знает: - источники информации, регламентирующие отношения в сфере государственных финансов и финансов предприятий умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений в сфере государственных финансов и финансов и	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Проверка бухгалтерской финансовой отчетности предприятий независимыми специалистами на предмет ее соответствия установленным положениям, законам, стандартам – это: 1) налоговая проверка 2) аудиторский контроль 3) ревизия 4) оперативный контроль 5) статистический учет

					финансов предприятий											
301.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес- планов	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для принятия маркетинговых решений на основании знаний понятий и категорий маркетинга установите соответствие букв методов маркетинговых исследований и их определениями <table><tr><td>Методы</td><td>Определения</td></tr><tr><td>А) Контент-анализ обращений</td><td>1) предполагает исследование влияния одного фактора на другой при одновременном контроле посторонних факторов</td></tr><tr><td>Б) Фокус-группа</td><td>2) предполагает составление частот использования тех или иных слов в текстах</td></tr><tr><td>В) Проективные психологические методы</td><td>3) предполагает работу в малых групп, в которых модератор руководит открытой дискуссией по представленным проблемам</td></tr><tr><td>Г) Эксперимент</td><td>4) предполагает анализ скрытых причин покупательского поведения</td></tr></table>	Методы	Определения	А) Контент-анализ обращений	1) предполагает исследование влияния одного фактора на другой при одновременном контроле посторонних факторов	Б) Фокус-группа	2) предполагает составление частот использования тех или иных слов в текстах	В) Проективные психологические методы	3) предполагает работу в малых групп, в которых модератор руководит открытой дискуссией по представленным проблемам	Г) Эксперимент	4) предполагает анализ скрытых причин покупательского поведения
Методы	Определения															
А) Контент-анализ обращений	1) предполагает исследование влияния одного фактора на другой при одновременном контроле посторонних факторов															
Б) Фокус-группа	2) предполагает составление частот использования тех или иных слов в текстах															
В) Проективные психологические методы	3) предполагает работу в малых групп, в которых модератор руководит открытой дискуссией по представленным проблемам															
Г) Эксперимент	4) предполагает анализ скрытых причин покупательского поведения															
302.	/3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес- планов	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Существуют четыре основные группы индикаторов, используемых в области принятия маркетинговых решений в стратегическом и тактическом планировании <table><tr><td>Индикаторы</td><td>Определения</td></tr><tr><td>А) Финансовые индикаторы</td><td>1) отражают показатели динамики производства, фондоотдачи производства, объема инвестиций в инновации и др.</td></tr><tr><td>Б) Индикаторы взаимоотношений с контрагентами</td><td>2) позволяют проанализировать показатели ликвидности, деловой активности, финансовой устойчивости, рентабельности и т. д.</td></tr><tr><td>В) Индикаторы производства</td><td>3) включают в себя коэффициент текучести персонала, уровень соответствия сложности работ квалифицированному составу рабочих, движение кадров, потери рабочего времени, задолженность по оплате труда и т. п.</td></tr><tr><td>Г) Социальные индикаторы</td><td>4) дают оценку коэффициенту качества постановки продукции, доли рынка, индекса лояльности клиентов и др.</td></tr></table>	Индикаторы	Определения	А) Финансовые индикаторы	1) отражают показатели динамики производства, фондоотдачи производства, объема инвестиций в инновации и др.	Б) Индикаторы взаимоотношений с контрагентами	2) позволяют проанализировать показатели ликвидности, деловой активности, финансовой устойчивости, рентабельности и т. д.	В) Индикаторы производства	3) включают в себя коэффициент текучести персонала, уровень соответствия сложности работ квалифицированному составу рабочих, движение кадров, потери рабочего времени, задолженность по оплате труда и т. п.	Г) Социальные индикаторы	4) дают оценку коэффициенту качества постановки продукции, доли рынка, индекса лояльности клиентов и др.
Индикаторы	Определения															
А) Финансовые индикаторы	1) отражают показатели динамики производства, фондоотдачи производства, объема инвестиций в инновации и др.															
Б) Индикаторы взаимоотношений с контрагентами	2) позволяют проанализировать показатели ликвидности, деловой активности, финансовой устойчивости, рентабельности и т. д.															
В) Индикаторы производства	3) включают в себя коэффициент текучести персонала, уровень соответствия сложности работ квалифицированному составу рабочих, движение кадров, потери рабочего времени, задолженность по оплате труда и т. п.															
Г) Социальные индикаторы	4) дают оценку коэффициенту качества постановки продукции, доли рынка, индекса лояльности клиентов и др.															
303.	/3 мин/ А.	ОПК-4 Способен	ОПК-4.1 Применяет	Б1.О.17 Маркетинг	Знает	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)										

	Задание закрыто го типа на установление соответствия	выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений		-основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет -использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	Существуют следующие подходы оценки уровня экономической безопасности предприятия в области принятия маркетинговых решений при разработке бизнес-планов <table><tr><th>Подходы</th><th>Определения</th></tr><tr><td>А) Индикаторный</td><td>1) основан на количественной и качественной оценке рисков</td></tr><tr><td>Б) ресурсно-функциональный</td><td>2) объединение индикаторного и ресурсно-функционального подходов</td></tr><tr><td>В) Комплексный</td><td>3) эффективность использования ресурсов организации во всех аспектах экономической безопасности</td></tr><tr><td>Г) подход на основе теории рисков</td><td>4) сравнение фактических данных с пороговыми</td></tr></table>	Подходы	Определения	А) Индикаторный	1) основан на количественной и качественной оценке рисков	Б) ресурсно-функциональный	2) объединение индикаторного и ресурсно-функционального подходов	В) Комплексный	3) эффективность использования ресурсов организации во всех аспектах экономической безопасности	Г) подход на основе теории рисков	4) сравнение фактических данных с пороговыми
Подходы	Определения															
А) Индикаторный	1) основан на количественной и качественной оценке рисков															
Б) ресурсно-функциональный	2) объединение индикаторного и ресурсно-функционального подходов															
В) Комплексный	3) эффективность использования ресурсов организации во всех аспектах экономической безопасности															
Г) подход на основе теории рисков	4) сравнение фактических данных с пороговыми															
304.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установление последовательности	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	Применяя теоретические модели к аппарату практических ситуаций и методы стратегического планирования, расположите этапы плана маркетинга организации в верной последовательности: 1) разработка системы контроля и оценки результатов 2) изучение целевой аудитории и конкурентов 3) анализ текущего положения организации на рынке 4) распределение бюджета и ресурсов 5) определение целей Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>										
305.	/3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установление последовательности	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и	Расположите в верной последовательности основные этапы стратегического маркетинга: 1) анализ потребностей и определение базового рынка; 2) выбор стратегии развития. 3) анализ привлекательности рынка (потенциал рынка и его жизненный цикл); 4) сегментирование рынка; 5) анализ конкурентоспособности (поиск устойчивого конкурентного преимущества, определение стержневой компетенции); <table><tr><td>1</td><td>4</td><td>3</td><td>5</td><td>2</td></tr></table>	1	4	3	5	2					
1	4	3	5	2												

		направлений деятельности и организаций			современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	
306.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Используя знания основных понятий и категорий маркетинга и применяя в практической ситуации определить концепцию маркетинга, используемую на рынке, где спрос на товары превышает предложения (дефицит товара)... 1) концепция совершенствования товара 2) концепция стимулирования сбыта 3) концепция совершенствования производства 4) концепция социально-этического маркетинга 5) концепция достижения потребительской удовлетворенности
307.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Используя знания основных понятий и категорий маркетинга и применяя в практической ситуации определите стратегию, которая построена на предположении, что потребители будут покупать товары (услуги) только наивысшего качества, соответствует концепции... 1) современного маркетинга 2) совершенствования производства 3) совершенствования товара 4) использования интенсивных технологий производства 5) удовлетворения потребностей потребителей

	выбора					
308.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При разработке бизнес-плана, применяя теоретические модели к аппарату практических ситуаций, необходимо проведение анализа внешней среды организации. Конкуренция как среда обитания, естественна и необходима для функционирования и развития рынка. Типы конкуренции, существующие между организациями 1) круговая 2) вертикальная 3) горизонтальная 4) параллельная
309.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Стимулирование сбыта – это маркетинговые решения, применяемые в тактическом планировании для повышения спроса и получения максимизации прибыли. Основными достоинствами стимулирования сбыта являются... 1) Невозможность постоянного применения 2) содержит явное побуждение к совершению покупки 3) может приспосабливаться к требованиям отдельных покупателей 4) приводит к кратковременному росту сбыта и дополняет рекламу и личные продажи

	обоснованием выбора															
310.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.1 Применяет теоретические модели к аппарату практических ситуаций в области принятия маркетинговых решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает основные понятия и категории маркетинга, методы стратегического и тактического планирования; Умеет использовать на практике знание требований рыночной конъюнктуры и современных достижений науки и техники при разработке бизнес-планов	Прочитайте текст, найдите ошибочное утверждение. Сформулируйте правильное. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно, а ваше правильное. При разработке бизнес-планов и принятии маркетинговых решений необходимо провести маркетинговые исследования, с последующим мониторингом информации. В этапы исследования методом наблюдения включают: определение предмета наблюдения, объекта, ситуации; выбор способа наблюдения и регистрации данных, создание фокус-группы, создание плана наблюдения, выбор метода обработки данных										
311.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для принятия управленческих решений установите соответствие букв видов рисков и их определениями <table><tr><td>Виды</td><td>Определения</td></tr><tr><td>А) Стратегический</td><td>1) связан с невозвратом заемщиком суммы займа и процентов по нему</td></tr><tr><td>Б) экологический</td><td>2) связан с принятием стратегических решений и направлением развития организации</td></tr><tr><td>В) операционный</td><td>3) связан с проблемами загрязнения окружающей среды</td></tr><tr><td>Г) рейтинговый</td><td>4) связан с деятельностью организации и ее операционными процесс</td></tr></table>	Виды	Определения	А) Стратегический	1) связан с невозвратом заемщиком суммы займа и процентов по нему	Б) экологический	2) связан с принятием стратегических решений и направлением развития организации	В) операционный	3) связан с проблемами загрязнения окружающей среды	Г) рейтинговый	4) связан с деятельностью организации и ее операционными процесс
Виды	Определения															
А) Стратегический	1) связан с невозвратом заемщиком суммы займа и процентов по нему															
Б) экологический	2) связан с принятием стратегических решений и направлением развития организации															
В) операционный	3) связан с проблемами загрязнения окружающей среды															
Г) рейтинговый	4) связан с деятельностью организации и ее операционными процесс															
312.	/3 мин/ А. Задание закрытого типа на установление соответствия	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Маркетинговая стратегическая система должна быть целенаправленной и ориентированной на потребительский спрос. Виды маркетинга зависят от качественных характеристик имеющегося спроса. Для принятия управленческих решений и во избежание рисков необходимо установить соответствие вида маркетинга и характеристик спроса <table><tr><td>характеристика спроса</td><td>Вид маркетинга</td></tr></table>	характеристика спроса	Вид маркетинга								
характеристика спроса	Вид маркетинга															

		развития новых направлений деятельности и организаций				А) Чрезмерный Б) падающий В) негативный Г) потенциальный Д) нерегулярный 1) синхромаркетинг 2) конверсионный 3) демаркетинг 4) ремаркетинг 5) развивающийся	
313.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих	При принятии управленческих решений и во избежание коммерческих рисков используется тактическое планирование, обеспечивающие оперативность в бизнес-среде. Расположите в верной последовательности этапы тактического планирования: 1) реализация плана и контроль 2) разработка комплексного маркетингового давления (4P); 3) составление плана маркетинга (цели, позиционирование, тактика); 4) определение бюджета маркетинга; 5) выбор целевого сегмента;.	
314.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Риски влияют на получение запланированных результатов в поставленные сроки. Расположите в верной последовательности основные этапы маркетингового исследования при анализе текущей практической ситуации для корректировки тактического планирования 1) Анализ факторов внешнего окружения 2) Анализ мнений руководства 3) Анализ внутренних факторов 4) SWOT-анализ 5) Прогнозирование Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо	
315.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Используя знания основных понятий и категорий маркетинга при принятии управленческих решений, определите какое из ниже представленных определений соответствует маркетинговому пониманию рынка: 1) рынок – это население данного региона 2) рынок - это совокупность существующих и потенциальных потребителей со сходными потребностями	

	верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	развития новых направлений деятельности и организаций				3) рынок – это механизм, позволяющий определить соотношение спроса и предложения на различные виды товаров и услуг 4) рынок – это население всей страны
316.	/3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Использование маркетинга дает возможность снизить финансовые риски при принятии управленческих решений. Успешная работа маркетингового отдела организации зависит от умения применять в практических ситуациях знания требований рыночной конъюнктуры. К какой функции маркетинга относятся такие действия, как планирование системы и действия конкурентов: 1) производственной 2) сбытовой 3) исследовательской 4) управленческой
317.	/5 мин/ Г. Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. К методам стратегического планирования используемых при разработке бизнес-планов и принятии управленческих решений относятся: 1) организация фокус-группы 2) выявление внутренних угроз 3) оценка рисков организации 4) контент-анализ

	из предло женных и разверн утым обоснов анием выбора					
318.	/5 мин/ Г. Задание комбин ированн ого типа с выборо м несколь ких вариант ов ответа из предло женных и разверн утым обоснов анием выбора	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Ценовая политика отражает цели фирмы, используя методы тактического и стратегического планирования при принятии управленческих решений и для сокращения возможностей возникновения коммерческих рисков, которые она стремится достичь, формируя цены своей продукции. Выбрать цели ценовой политики. 1) максимизация прибыли 2) комплекс маркетинга 3) повышение рентабельности 4) увеличение доли на рынке
319.	/10 мин/ Д. Задание открыто го типа с разверн утым ответом	ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений	ОПК-4.3 Анализирует рыночные и специальные риски при принятии управленческих решений	Б1.О.17 Маркетинг	Знает рыночные и специальные риски Умеет оценивать риски при принятии управленческих решений	Прочитайте текст, найдите ошибочное утверждение. Сформулируйте правильное. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно, а ваше правильное. Информация является базовым элементом маркетинговых исследований, необходимых для разработки бизнес-планов, принятия управленческих решений и для минимизации рыночных и специальных рисков. Одним из самых распространенных источников информации каждого исследования (без исключений) является первичная. Она представляет собой переработку и новую интерпретацию ранее реализованных изысканий, первичных данных. Притом данный вид материалов уместен на любом этапе выполнения курсовой, дипломной работы или НИР. Чаще всего он

		деятельности и организаций				преобладает в теоретической главе, но также уместен в практической части изыскания для обоснования и констатации тенденций, их корректного описания.
320.	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.08 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 обоих экспертов. Найти вероятность того, что хороший специалист будет принят на работу. Варианты ответов: 1) 0 2) 1 3) 0,81 4) 0,9
321.	2	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.08 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

		о-аналитических систем				
322.	3	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных о-аналитических систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.08 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
323.	4	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных о-	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.08 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.

		аналитических систем				
324.	5	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных технологий	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.08 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.
325.	6:	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных технологий	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.08 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.

326.	7	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.08 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	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.
327.	8	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных систем	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Б1.О.08 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.

328.	9	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.08 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	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.
329.	10	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.08 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.

330.	11	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.08 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	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 12 13
331.	12	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.08 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	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.
332.	13	ОПК-2 Способен	ОПК-2.1 Применяет методы	Б1.О.08 Математика	Обучающийся знает: основные понятия	Даны матрицы прямых затрат

		осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных аналитических систем	высшей математики для решения задач профессиональной деятельности		Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	$A = \begin{pmatrix} -7 & 3 \\ 2 & -1 \end{pmatrix}, B = \begin{pmatrix} 2 & -3 \\ 3 & 6 \\ 1 & 2 \end{pmatrix}, C = \begin{pmatrix} 5 & 3 & 0 \\ 2 & -4 & 4 \end{pmatrix}$. Какие из матриц можно перемножить: 1. AB 2. BA 3. AC 4. CA 5. BC 6. CB Записать последовательность номеров правильных формул.
333.	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.08 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.
334.	15	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для	Б1.О.08 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и	Предприятие проводит конкурс на замещение двух вакансий менеджера по продажам и программиста. На собеседование пришло 10 соискателей. Сколько существует вариантов отбора

		и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем	решения задач профессиональной деятельности		аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	20 50 90 100 1000 .
335.	16	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.08 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. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 1 \\ 3 & -1 & 2 & 0 \\ 3 & 1 & 6 & 3 \end{vmatrix}$ 3. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 0 \\ 3 & -1 & 2 & 0 \\ 3 & 1 & 6 & 0 \end{vmatrix}$ 2. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 1 \\ 3 & 1 & 2 & 5 \\ 3 & 1 & 2 & 5 \end{vmatrix}$ 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.
336.	17	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных,	ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач	Б1.О.08 Математика	Обучающийся знает: основные понятия Основы линейной алгебры и аналитической геометрии,	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

		необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационных-аналитических систем	профессиональной деятельности		математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	$Q(t) = \int_{t_1}^{t_2} z(t)dt.$
337.	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.08 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	$S(x) = \frac{x^4}{x^3 - 1}$. Найти наклонную асимптоту заданной функции $y = kx + b$, где $k = \lim_{x \rightarrow \pm\infty} \frac{f(x)}{x}$, $b = \lim_{x \rightarrow \pm\infty} (f(x) - kx)$.
338.	1. 3 мин А	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма,	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей	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

		коррупционном у поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	противодействия ему в профессиональной деятельности		в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	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.
339.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному у 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.22 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;	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.
340.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им	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;

		у поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	применяет способы противодействия им в профессиональной сфере		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;	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.
341.		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.22 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, 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 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
342.	2. 3 мин	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессиональной	Знать: - принципы и методы декомпозиции задач,	Установите последовательность стадий применения права: установление или анализ фактических обстоятельств юридического дела; выбор правовых норм, подлежащих применению; толкование норм; применение решения;

	Б	цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	ьной деятельности	действующие правовые нормы; Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования;	контроль за реализацией принятого решения.
343.		ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.3: Применяет российское законодательство в части работы с персоналом	Б1.О.22 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
344.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционном	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности;	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,

		у поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	ему в профессиональной деятельности		Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	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.
345.		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.22 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;	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
346.	3. 3 мин В	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.22 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы	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

		коррупционном у поведении и противодействовать им в профессиональной деятельности	экстремизма и 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;	в) органы местного самоуправления, в компетенцию которых входит проведение мероприятий по противодействию терроризму г) негосударственные организации и объединения, оказывающие содействие в осуществлении антитеррористических мероприятий
347.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционном у поведении 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.22 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 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
348.		УК-11: Способен формировать нетерпимое	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессионал	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией	Выбрать один верный ответ. Обосновать свой выбор. Противодействие коррупции является обязанностью: только правоохранительных органов только государственных органов

		отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	ьной деятельности	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;	только государственных органов и иных государственных организаций как государственных органов, иных государственных организаций, так и организаций частного сектора (коммерческих и некоммерческих)
349.		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.22 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
350.	4. 5 мин Г	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы	Какие виды юридической ответственности возможны за коррупционные правонарушения? Выбрать несколько верных вариантов ответов. Уголовная Административная Гражданско-правовая Дисциплинарная

		экстремизма, терроризма, коррупционном у поведении и противодействовать им в профессиональной деятельности	определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности		противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Налоговая Трудовая
351.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционном у поведении 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.22 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.
352.		УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессиональной	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. К проявлениям экстремизма относятся: публичное оправдание терроризма и иная террористическая деятельность; возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни;

		проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	ьной деятельности	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;	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.
353.		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.22 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
354.	5. 10 мин	УК-11: Способен формировать нетерпимое	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою	Б1.О.22 Правовое обеспечение профессионал	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с	Прочитайте текст задачи, ответьте на вопросы. На сайте в Интернете гражданин Захаров разместил материалы, призывающие к оправданию идеологии нацизма и фашизма. Укажите,

	Д	отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	ьной деятельности	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;	являются ли данные действия экстремистскими? Если да, то к какому виду ответственности может быть привлечён Захаров?
355.		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.22 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;	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.
356.	1. 3 мин	ОПК-3 Способен разрабатывать	ОПК-3.2 Документационно оформляет	Б1.О.23 Документационное	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты,	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i>

	A	и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	стратегию управления персоналом	обеспечение управления	регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом организации	<u>Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации, проекты документационного сопровождения направленные на мероприятия по реализации стратегии управления персоналом.</u> 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><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> 1	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?	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
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?																			
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																			
357.	2. 3 мин A	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.23 Документационное обеспечение управления	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> 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														

		управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Соотнесите статьи трудового кодекса РФ и трактовки к ним: <table><tr><th>Статья ТК РФ</th><th>Трактовка</th></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><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> 1	Статья ТК РФ	Трактовка	А) Статья 372 ТК РФ	1) регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта	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
Статья ТК РФ	Трактовка																			
А) Статья 372 ТК РФ	1) регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта																			
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																			
358.	3. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Документационное обеспечение управления	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное	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></table>	Документы	Сведения												
Документы	Сведения																			

		сопровождение и учет			сопровождение кадровой работы	<table><tr><td>А) Трудовая книжка</td><td>1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам</td></tr><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>	А) Трудовая книжка	1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам	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.	
А) Трудовая книжка	1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам																		
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													
359.	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.23 Документационное обеспечение управления	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><th>Документы организации</th><th>Содержание документов</th></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 организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ</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 организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ					
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 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
360.	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-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.23 Документационное обеспечение управления	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	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 4) Реализация стратегии 5) Контроль выполнения 6) Определение миссии и ключевых целей
361.	6. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Документационное обеспечение управления	Обучающийся знает: - задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота	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

		персоналом, вести документационное сопровождение и учет			умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	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 приёме на работу 6) Получение заявления о приёме на работу от претендента, предоставление направления на медосмотр и убеждение в удовлетворительном состоянии здоровья.
362.	7. 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.23 Документационное обеспечение управления	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 увольнении в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ: 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.
363.	8. 3 мин	ОПК-3 Способен разрабатывать	ОПК-3.2 Документационно оформляет	Б1.О.23 Документационное	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты,	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i>

	В	и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	стратегию управления персоналом	обеспечение управления	регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	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
364.	9. 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.23 Документационное обеспечение управления	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	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> 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
365.	10. 5 мин Г	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.23 Документационное обеспечение управления	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет:	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> 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: 1) Исключение вакантных ставок 2) Введение новых штатных единиц 3) Сокращение штата или численности 4) Изменение условий оплаты труда

		их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	5) Сокращение штата или численности
366.	11. 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.23 Документационное обеспечение управления	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	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> 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? 1) Когда этого хочет работник 2) Когда часть отпуска превышает 28 календарных дней 3) Когда руководитель не отпускает в отпуск в связи с производственной необходимостью 4) Работник увольняется и не использовал ко дню увольнения все положенные ему дни отпуска 5) Беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет
367.	12. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Документационное обеспечение управления	Обучающийся знает: - задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: - разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> 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

		сопровождение и учет			сопровождение кадровой работы													
368.	13. 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.23 Документационное обеспечение управления	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	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> 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												
369.	1 /3 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	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для решения профессиональных задач проводится анализ данных, необходимых для расчета показателей бизнес-плана и специфических рисков. Он содержит определенные процессы. Каждому процессу из левого столбца закрепите его содержание из правого столбца: <table><tr><th>Процесс</th><th>Содержание процесса</th></tr><tr><td>А) Качественный анализ рисков</td><td>1) Анализ рисков и условий их возникновения с целью определения их влияния на бизнес</td></tr><tr><td>Б) Идентификация рисков</td><td>2) Анализ вероятности возникновения и влияния последствий рисков</td></tr><tr><td>В) Количественный анализ рисков</td><td>3) Выбор подходов и планирование деятельности по управлению рисками</td></tr><tr><td>Г) Мониторинг и управление рисками</td><td>4) Определение рисков, способных повлиять на результат 5) Определение остающихся рисков</td></tr><tr><td>Д) Планирование управления рисками</td><td>6) Планирование процедур и методов по ослаблению отрицательных последствий рисков</td></tr></table>	Процесс	Содержание процесса	А) Качественный анализ рисков	1) Анализ рисков и условий их возникновения с целью определения их влияния на бизнес	Б) Идентификация рисков	2) Анализ вероятности возникновения и влияния последствий рисков	В) Количественный анализ рисков	3) Выбор подходов и планирование деятельности по управлению рисками	Г) Мониторинг и управление рисками	4) Определение рисков, способных повлиять на результат 5) Определение остающихся рисков	Д) Планирование управления рисками	6) Планирование процедур и методов по ослаблению отрицательных последствий рисков
Процесс	Содержание процесса																	
А) Качественный анализ рисков	1) Анализ рисков и условий их возникновения с целью определения их влияния на бизнес																	
Б) Идентификация рисков	2) Анализ вероятности возникновения и влияния последствий рисков																	
В) Количественный анализ рисков	3) Выбор подходов и планирование деятельности по управлению рисками																	
Г) Мониторинг и управление рисками	4) Определение рисков, способных повлиять на результат 5) Определение остающихся рисков																	
Д) Планирование управления рисками	6) Планирование процедур и методов по ослаблению отрицательных последствий рисков																	

					основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом													
370.	2 /5 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально- экономических показателей бизнес- плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес- плана, использовать теоретические знания в области бизнес- планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Решение профессиональных задач связано с разработкой бизнес-плана. Бизнес-план подразумевает учет факторов, связанных с экономическими ресурсами, которые участвуют во всех бизнес-процессах. 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 психологий 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 психологий 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 психологий 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																	

371.	3 /5 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установ ление последо вательн ости	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально- экономических показателей бизнес- плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес- плана, использовать теоретические знания в области бизнес- планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Применение знаний экономической теории при решении профессиональных задач необходимо для проведения анализа рисков бизнес-плана. При разработке показателей бизнес-плана особое внимание уделяется управлению рисками. Расположите в верной последовательности процессы цикла управления рисками: 1. идентификация рисков; 2. планирование управления рисками; 3. мониторинг и управление рисками; 4. планирование реагирования на риски; 5. качественный анализ рисков. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
372.	4 /3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установ ление	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й,	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально- экономических показателей бизнес-	На основе знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, при решении профессиональных задач планируют показатели бизнес-плана. При разработке бизнес-плана придерживаются определенной методики. Установите последовательность требований, предъявляемых к разработке бизнес-плана: 1. разработка раздела «Анализ рынка сбыта» 2. разработка элементов оформления бизнес-плана 3. разработка структуры бизнес-плана					

	последовательности	управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	4. разработка финансового плана 5. разработка раздела «Резюме» Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					
373.	5 /3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и	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	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач и учитывая требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, разрабатывают бизнес-план, в котором можно планировать нововведения, такой бизнес-план называется: 1) предварительный; 2) инновационный; 3) модернизации; 4) стратегический					

	обоснованием выбора	работы с персоналом при решении профессиональных задач			анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	
374.	6 /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	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач и при разработке бизнес-плана сталкиваются с: политическими, правовыми, финансово-экономическими, социальными и технологическими рисками. К социальным рискам относят: 1) угроза внешнего управления экономикой страны; 2) мошенничество и коррупция; 3) зависимость социально-экономического развития от экспортной политики; 4) угроза, исходящая от природных явлений

					результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	
375.	7 /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	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач и при разработке бизнес-плана необходимо выявлять направления, способы и формы инвестирования, обеспечивающего развитие предприятия инвестору следует придерживаться правил. Укажите базовые правила планирования будущих капиталовложений. Обоснуйте выбор. 1) Целеполагание 2) Планирование рисков 3) Определение потребности по привлечению в проект дополнительных источников финансирования 4) Определение стратегии взаимодействия со сторонними инвесторами

376.	8 /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	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач и при разработке бизнес-плана необходимо ориентироваться на инвестора и следующие виды реальных инвестиций: 1) приобретение ценных бумаг 2) приобретение облигаций 3) приобретение акций других предприятий 4) вложение в активы финансово-кредитных учреждений 5) инвестиции на развитие производства 6) инвестиции на развитие непродуцированной сферы вложение в активы производственных предприятий
377.	9 /10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной,	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-	Прочитайте текст задачи, найдите ошибочное значение показателя. Рассчитайте верное. Обоснуйте, почему приведенное значение ошибочно, а ваше верное. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач и при разработке показателей эффективности бизнес-плана, необходимо экономически обосновать управленческое решение относительно нового производства при следующих параметрах. Цена продаж одной единицы продукции – 350 рублей. Переменные затраты на 1

	ответом	управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач			плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес- плана, использовать теоретические знания в области бизнес- планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	штуку - 210 рублей. Постоянные затраты – 70000 рублей. Точка безубыточности продаж составляет 500 единиц. Порог рентабельности – 160 000 рублей.								
378.	10 /3 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацион ное сопровождение и оценивать организационн ые и	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально- экономических показателей бизнес- плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) В соответствии со стратегией организации был разработан бизнес-план создания и развития новых направлений деятельности, при этом учитывались риски, внешние факторы которых могут влиять на ведение дела. Используя теоретические знания в области бизнес-планирования на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, к каждому виду внешнего фактора риска в левом столбце подберите его характеристику из правого столбца: <table><tr><th>Факторы риска</th><th>Характеристика фактора</th></tr><tr><td>А) факторы конкуренции</td><td>1) степень совершенства законодательной базы</td></tr><tr><td>Б) общеэкономические факторы</td><td>2) сокращение объема производства от действия конкурентов</td></tr><tr><td>В) правовые факторы</td><td>3) степень совершенства</td></tr></table>	Факторы риска	Характеристика фактора	А) факторы конкуренции	1) степень совершенства законодательной базы	Б) общеэкономические факторы	2) сокращение объема производства от действия конкурентов	В) правовые факторы	3) степень совершенства
Факторы риска	Характеристика фактора													
А) факторы конкуренции	1) степень совершенства законодательной базы													
Б) общеэкономические факторы	2) сокращение объема производства от действия конкурентов													
В) правовые факторы	3) степень совершенства													

		социальные последствия			анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	<table><tr><td></td><td>арбитражного производства, ответственность за нарушение контрактных обязательств</td></tr><tr><td></td><td>4) уровень государственного регулирования</td></tr><tr><td></td><td>5) налоговая политика государства</td></tr></table>		арбитражного производства, ответственность за нарушение контрактных обязательств		4) уровень государственного регулирования		5) налоговая политика государства		
	арбитражного производства, ответственность за нарушение контрактных обязательств													
	4) уровень государственного регулирования													
	5) налоговая политика государства													
379.	11 /5 мин/ А. Задание закрыто го типа на установ ление соответ ствия	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацион ное сопровождение и оценивать организационн ые и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Используя теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, при разработке бизнес-плана, необходимо четко знать его цель и задачи. В соответствии со стратегией организации закрепите за каждым типом бизнес-планов по целевому назначению их характеристику. Для каждого типа бизнес-плана из левого столбца укажите его характеристику из правого столбца: <table><tr><th>Типы бизнес-планов</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Бизнес-план продажи бизнеса</td><td>1) создается для обоснования объёмов и степени значимости, централизованно выделяемых ресурсов или величины прироста оставляемой в распоряжении подразделения прибыли</td></tr><tr><td>Б) Бизнес-план открытия новой организации</td><td>2) разрабатывается с целью получения заемных денежных средств от кредитора</td></tr><tr><td>В) Бизнес-план как заявка на кредит</td><td>3) включает в себя описание проекта, анализ и систематизацию информации об отрасли, конкурентоспособности на рынке целевой аудитории, доходности, окупаемости и т.д. Особую важность приобретает новый</td></tr></table>	Типы бизнес-планов	Характеристика	А) Бизнес-план продажи бизнеса	1) создается для обоснования объёмов и степени значимости, централизованно выделяемых ресурсов или величины прироста оставляемой в распоряжении подразделения прибыли	Б) Бизнес-план открытия новой организации	2) разрабатывается с целью получения заемных денежных средств от кредитора	В) Бизнес-план как заявка на кредит	3) включает в себя описание проекта, анализ и систематизацию информации об отрасли, конкурентоспособности на рынке целевой аудитории, доходности, окупаемости и т.д. Особую важность приобретает новый
Типы бизнес-планов	Характеристика													
А) Бизнес-план продажи бизнеса	1) создается для обоснования объёмов и степени значимости, централизованно выделяемых ресурсов или величины прироста оставляемой в распоряжении подразделения прибыли													
Б) Бизнес-план открытия новой организации	2) разрабатывается с целью получения заемных денежных средств от кредитора													
В) Бизнес-план как заявка на кредит	3) включает в себя описание проекта, анализ и систематизацию информации об отрасли, конкурентоспособности на рынке целевой аудитории, доходности, окупаемости и т.д. Особую важность приобретает новый													

					результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	продукт, товар или услуга на рынке. Г) Бизнес-план структурного подразделения 4) данный тип бизнес-плана позволяет понять насколько рентабельным будет открытие бизнеса и его целесообразность в целом. 5) основная цель такого бизнес-плана состоит в том, чтобы представить фирму с выгодной стороны и привлечь потенциальных покупателей 6) ключевыми пунктами является оценка перспектив развития рынка, на котором функционирует продаваемая организация, а также прогнозируемые финансовые показатели.	
380.	12 /3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	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.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом - умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов	Требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, включают в себя соблюдение определенной последовательности разделов. Используя теоретические знания в области бизнес-планирования, в соответствии со стратегией организации расположите в верной последовательности перечень разделов бизнес-плана деятельности организации: 1. Маркетинговый план; 2. Резюме; 3. Организационный план; 4. Финансовый план; 5. План правового обеспечения. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо	

					проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	
381.	13 /3 мин/ Б. Задание закрыто го типа на установ ление последо вательн ости	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.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономически и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Используя теоретические знания в области бизнес-планирования, в соответствии со стратегией организации, расположите в верной последовательности стадии процесса разработки бизнес-планов: 1. Подготовительная стадия; 2. Стадия реализации бизнес-плана; 3. Стадия разработки бизнес-плана; 4. Стадия продвижения бизнес-плана на рынок интеллектуальной собственности Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

382.	14 /3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	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.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В соответствии со стратегией организации расчет экономических и социально-экономических показателей позволяет в процессе разработки бизнес-планов выявить, каковы будут доходы от продаж и прибыль за первый и последующие годы, как много потребуется сделать инвестиций для поддержания дела в рассматриваемом периоде, эти показатели рассчитываются в разделе бизнес-плана, который называется: 1) план маркетинга; 2) финансовый план; 3) план производства; 4) резюме.
383.	15 /3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Используя теоретические знания в области бизнес-планирования, в соответствии со стратегией организации при планировании экономических и социально-экономических показателей необходимо указывать, кто является крупнейшим производителем аналогичных товаров, как у них обстоят дела с объектами продаж, доходами, внедрением новых людей, сервисом, что собой представляет их продукция, каков у них уровень цен. В каком разделе бизнес-

	м одного верного ответа из четырех предло женных и обоснов анием выбора	персоналом, обеспечивать их документацион ное сопровождение и оценивать организационн ые и социальные последствия			плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес- плана, использовать теоретические знания в области бизнес- планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	плана разрабатывается данная политика: 1) план маркетинга; 2) оценка риска; 3) финансовый план; 4) конкуренция на рынке
384.	16 /5 мин/ Г. Задание комбин ированн ого типа с выборо м несколь ких вариант ов ответа из предло женных	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацион ное сопровождение и оценивать организационн ые и	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально- экономических показателей бизнес- плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ Используя теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций, в соответствии со стратегией организации при разработке бизнес-плана необходимо не только оценивать риски, но и стремиться к их снижению, т.е. сокращению вероятности и объема потерь. Для снижения степени риска при разработке бизнес-планов применяются различные методы: 1) страхование 2) установление стандартов 3) изготовление нестандартного оборудования 4) диверсификация 5) обучение и переобучение персонала

	и разверн утым обоснов анием выбора	социальные последствия			анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес- плана, использовать теоретические знания в области бизнес- планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	
385.	17 /5 мин/ Г. Задание комбин ированн ого типа с выборо м несколь ких вариант ов ответа из предло женных и разверн утым обоснов анием выбора	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документацион ное сопровождение и оценивать организационн ые и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.24 Бизнес- планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально- экономических показателей бизнес- плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес- планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес- плана, использовать теоретические знания в области бизнес- планирования, на основе анализа	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При разработке бизнес-планов в соответствии со стратегией организации, используются теоретические знания, проводится анализ данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей и рисков как во внешней, так и во внутренней среде. К внешним угрозам относят: 1) инфляционный риск; 2) рыночный риск; 3) кадровый риск; 4) риск банкротства

					результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	
386.	18 /10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	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.24 Бизнес-планирование	Обучающийся знает: - Методы сбора и анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана, требования, предъявляемые к разработке бизнес-планов, технологию разработки стратегии управления персоналом умеет: - Собирать и анализировать данные, необходимые для расчета показателей бизнес-плана, использовать теоретические знания в области бизнес-планирования, на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации, использовать технологии разработки стратегии управления персоналом	Прочитайте текст задачи, найдите ошибочное значение показателя. Рассчитайте верное. Обоснуйте, почему приведенное значение ошибочно, а ваше верное. Вы участвуете в процессе разработки бизнес-плана в соответствии со стратегией организации. На основе анализа данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей бизнес-плана и требований, предъявляемых к разработке бизнес-планов нужно экономически обосновать управленческое решение относительно нового производства при следующих параметрах. Цена продаж одной единицы продукции – 350 рублей. Переменные затраты на 1 штуку - 210 рублей. Постоянные затраты – 70000 рублей. Точка безубыточности продаж составляет 400 единиц.

387.	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.В.06 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																			
388.	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.В.06 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:	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><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></table>	Проблемы адаптации личности	Описание	А) Культурный шок	1) Непонимание норм и ценностей новой культуры	Б) Ролевой конфликт	2) Противоречие между ожиданиями и реальностью	В) Социальная изоляция	3) Отсутствие социальных связей						
Проблемы адаптации личности	Описание																			
А) Культурный шок	1) Непонимание норм и ценностей новой культуры																			
Б) Ролевой конфликт	2) Противоречие между ожиданиями и реальностью																			
В) Социальная изоляция	3) Отсутствие социальных связей																			

					- анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профорientацию, формировать эффективное управление командой	<table><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>	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								
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																			
389.	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.В.06 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																			
390.	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.В.06 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия	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></table>	Стратегии	Описания	А) Авторитарная	1) Решения принимаются совместно всеми членами команды										
Стратегии	Описания																			
А) Авторитарная	1) Решения принимаются совместно всеми членами команды																			

					Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	<table><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>	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									
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																								
391.	5. 3 мин А	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.В.06 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	<table><tr><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr><tr><td colspan="2">Социология управления - отрасль социологической науки, изучающая механизмы социального управления и управленческие процессы при решении профессиональных задач. Соотнесите понятия и их определения.</td></tr><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><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>	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.		Понятия	Определения	А) Социальная структура	1) Правила поведения, принятые в обществе	Б) Социальные институты	2) Устойчивые формы организации совместной деятельности людей	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	
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.																									
Понятия	Определения																								
А) Социальная структура	1) Правила поведения, принятые в обществе																								
Б) Социальные институты	2) Устойчивые формы организации совместной деятельности людей																								
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																								
392.	6. 3 мин А	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической,	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении	Б1.В.06 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения	<table><tr><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие между направлениями и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr><tr><td colspan="2">Психология управления - это раздел психологии, изучающий психологические аспекты и закономерности управленческой деятельности. Соотнесите направления психологии и их описания.</td></tr></table>	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.																
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.																									

		организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач	профессиональных задач		задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	<table><tr><th>Направления</th><th>Описания</th></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																			
393.	7. 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.В.06 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	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 5) Адаптация 6) Интеграция														

394.	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.В.06 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	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
395.	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.В.06 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	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.

					и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	
396.	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.В.06 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 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
397.	11. 3 мин Б	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.В.06 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	Укажите верную последовательность этапов социализации личности для успешного решения задач профессиональной деятельности: Первичная социализация Вторичная социализация Ресоциализация Десоциализация Адаптация Интеграция.

		законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	
398.	12. 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.В.06 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 решения конфликта, возникшего при решении задач профессиональной деятельности: Идентификация проблемы Анализ причин Поиск решений Выбор оптимального решения Реализация решения Оценка результата
399.	13. 3 мин В	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.В.06 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную	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

					Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; - организовывать профорientацию, формировать эффективное управление командой	
400.	14. 3 мин В	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.В.06 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 эффективное управление командой	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Сотрудник испытывает эмоциональное выгорание. Какой этап работы с психическим здоровьем личности необходимо начать? 1) Диагностика проблем 2) Разработка программы поддержки 3) Реализация программы 4) Оценка эффективности 5) Корректировка программы 6) Поддержание психического здоровья
401.	15.	УК-3:	УК-3.2:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Социология и психология управления	- 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	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
402.	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.В.06 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.

403.	17. 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.В.06 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. 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
404.	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	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.В.06 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	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

		профессиональ ных задач			профессиональной деятельности	
405.	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.В.06 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. 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
406.	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.В.06 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную	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

					Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; - организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	
407.	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.В.06 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.
408.	22. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.В.06 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет	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?

		свою роль в команде			стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	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.
409.	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.В.06 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.
410.	24. 10 мин Д	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне)	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении	Б1.В.06 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для	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.

		экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач	профессиональных задач		успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	- 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? 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.												
411.	/3 мин/ А. Задани е закрыт ого типа на устано вление соотве тствия	УК-9 Способен использовать базовые дефектологичес кие знания в социальной и профессиональ ной 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	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><th>Виды нозологий</th><th>Характеристика</th></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																	

					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															
412.	/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,	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																			

					а также в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН					
413.	/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					
414.	/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 организации доступной среды, работы персонала	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>				

					предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
415.	/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 организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других	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

					услуг инвалидам и другим МГН	
416.	/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 организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	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

417.	/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 организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	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
418.	/5 мин/ Г. Задание	УК-9 Способен использовать базовые	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в	Б1.О.18 Организация	Знать: Содержание базовых дефектологических	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	е комби нирова нного типа с выбор ом нескол ьких вариан тов ответа из предло женны х и развер нутым обосно ванием выбор а	дефектологичес кие знания в социальной и профессиональ ной сферах	социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	доступной среды	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 организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	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
419.	/10 мин/ Д. Задани е открыт	УК-9 Способен использовать базовые дефектологичес кие знания в социальной и	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части	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.

	ого типа с развер нутым ответо м	профессиональ ной сферах	ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	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
организации
доступной среды,
работы персонала
предприятия по
перевозке и
оказанию других
услуг инвалидам и
другим МГН

420.	/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 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	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 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>	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 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
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 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																	

421.	/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 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	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><th>Направления работы</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих доступность объектов и услуг</td><td>1) Формирование перечня должностей и профессий работников пассажирского комплекса железнодорожного транспорта, связанных с обслуживанием пассажиров-инвалидов</td></tr><tr><td>Б) Формирование современной корпоративной культуры ОАО «РЖД» по Обслуживанию МГН, подготовка персонала, связанного с обслуживанием МГН</td><td>2) Увеличение ширины наружной двери</td></tr><tr><td>В) Обеспечение доступности пассажирской инфраструктуры и подвижного состава</td><td>3) Разработка правил по этике общения при обслуживании маломобильных пассажиров на железнодорожном транспорте</td></tr><tr><td></td><td>4) Разработка и утверждение СТО РЖД 03.001-2014 «Услуги на железнодорожном транспорте. Требования к обслуживанию маломобильных пассажиров»</td></tr><tr><td></td><td>5) Оснащение вагонов подъёмниками для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>	Направления работы	Характеристика	А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих доступность объектов и услуг	1) Формирование перечня должностей и профессий работников пассажирского комплекса железнодорожного транспорта, связанных с обслуживанием пассажиров-инвалидов	Б) Формирование современной корпоративной культуры ОАО «РЖД» по Обслуживанию МГН, подготовка персонала, связанного с обслуживанием МГН	2) Увеличение ширины наружной двери	В) Обеспечение доступности пассажирской инфраструктуры и подвижного состава	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		
Направления работы	Характеристика																			
А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих доступность объектов и услуг	1) Формирование перечня должностей и профессий работников пассажирского комплекса железнодорожного транспорта, связанных с обслуживанием пассажиров-инвалидов																			
Б) Формирование современной корпоративной культуры ОАО «РЖД» по Обслуживанию МГН, подготовка персонала, связанного с обслуживанием МГН	2) Увеличение ширины наружной двери																			
В) Обеспечение доступности пассажирской инфраструктуры и подвижного состава	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																			

422.	/3 мин/ Б. Задание закрытого типа на установление последовательности	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 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	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
423.	/3 мин/ Б. Задание	УК-9 Способен использовать базовые	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации	Б1.О.18 Организация	Знать: Содержание базовых дефектологических	Расположите в правильной последовательности услуги, планируемые и оказываемые, обслуживающей компанией аэропорта пассажирам для безбарьерного обслуживания инвалидов и лиц с ОВЗ

	е закрыт ого типа на устано вление послед овател ьности	дефектологичес кие знания в социальной и профессиональ ной сферах	доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	доступной среды	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 организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	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 <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
424.	/3 мин/ В. Задани е комби нирова	УК-9 Способен использовать базовые дефектологичес кие знания в социальной и	УК-9.2 Планирует мероприятия по организации доступной среды на объектах транспорта для	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части	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				

	ного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	профессиональной сферах	безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья		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 организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	2) Начальник ж/д вокзала 3) Контролер-ревизор пассажирских поездов 4) Поездной электромеханик
425.	/3 мин/ В. 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	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 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»

	ом одного верног о ответа из четыре х предло женны х и обосно ванием выбор а		числа инвалидов 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	
426.	/5 мин/ Г. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом нескол	УК-9 Способен использовать базовые дефектологичес кие знания в социальной и профессиональ ной 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 и планирования мероприятий по организации	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 3) Справка медико-социальной экспертизы (МСЭ) или врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК) 4) Удостоверение ветерана труда

	ьких вариан тов ответа из предло женны х и развер нутым обосно ванием выбор а		ограниченными возможностями здоровья		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	
427.	/5 мин/ Г. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом нескол ьких вариан тов	УК-9 Способен использовать базовые дефектологичес кие знания в социальной и профессиональ ной 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	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

	ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора				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	
428.	/10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым ответом	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 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 также оказание работниками организаций, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами

					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											
429.	1. 3 мин А	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	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 <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</td><td>4) периодическое</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	4) периодическое
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	4) периодическое															

					экономической сфере, оценивает результаты расчетов	наблюдения, альтернативная специально организованному статистическому обследованию	
							5) сплошное
							6) непосредственное наблюдение
							7) разовое
							8) документарное
							9) статистическая отчетность
						1	
430.	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 профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	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	
431.	3. 3 мин В	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 профессиональных	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	

		управления персоналом			задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	2) средняя арифметическая простая 3) средняя геометрическая 4) средняя гармоническая взвешенная 5) средняя арифметическая взвешенная
432.	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 умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	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
433.	5. 10 мин Д	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для	Требуется собрать, систематизировать и проанализировать первичные данные о возрасте сотрудников предприятия. Напишите, какие последовательные этапы действий следует осуществить.

		решения задач в сфере управления персоналом	в сфере управления персоналом		решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов																	
434.	6. 3 мин А	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 и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите группы и виды относительных статистических показателей <table><tr><td>Группы</td><td>Виды</td></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																					
435.	7. 3 мин	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического	Укажите верную последовательность																

	Б	и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	анализа данных для решения 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	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
436.	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
437.	9.	ОПК-2:	ОПК-2.2:	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом		- 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	К средним структурным величинам традиционно относятся следующие: 1) процентиль 2) мода 3) медиана 4) квартиль 5) дециль
438.	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.

439.	11. 3 мин А	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 и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите классификационные виды и значения статистических признаков <table><tr><td>Виды</td><td>Значения</td></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																							
440.	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	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																		

					сфере, оценивает результаты расчетов	
441.	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
442.	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: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных	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

					задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов									
443.	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?								
444.	16. 3 мин А	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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите классификационные виды и значения статистических индексов <table><tr><td>Виды</td><td>Значения</td></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></table>	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
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													

					решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	<table><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>	Г) по направленности анализа	4) динамические		5) количественных показателей		6) общие		7) качественных показателей		8) средние
Г) по направленности анализа	4) динамические															
	5) количественных показателей															
	6) общие															
	7) качественных показателей															
	8) средние															
					1											
445.	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 результаты расчетов	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										
446.	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:	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										

					- применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов															
447.	1. 3 мин А	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Осуществляет социальное взаимодействие в цифровой среде	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы координации работы команды с их описаниями <table><tr><th>Метод</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Scrum</td><td>1) Гибкая методология с короткими итерациями и ежедневными стендапами</td></tr><tr><td>Б) Круглый стол</td><td>2) Обсуждение проблем с равным участием всех членов команды</td></tr><tr><td>В) Метод Дельфи</td><td>3) Анонимный сбор мнений экспертов с последующим обобщением</td></tr><tr><td>Г) Метод критического пути</td><td>4) Определение ключевых задач, от которых зависит срок выполнения проекта</td></tr><tr><td></td><td>5) Индивидуальное развитие сотрудников через наставничество</td></tr><tr><td></td><td>6) Мнение одного эксперта</td></tr></table>	Метод	Описание	А) Scrum	1) Гибкая методология с короткими итерациями и ежедневными стендапами	Б) Круглый стол	2) Обсуждение проблем с равным участием всех членов команды	В) Метод Дельфи	3) Анонимный сбор мнений экспертов с последующим обобщением	Г) Метод критического пути	4) Определение ключевых задач, от которых зависит срок выполнения проекта		5) Индивидуальное развитие сотрудников через наставничество		6) Мнение одного эксперта
Метод	Описание																			
А) Scrum	1) Гибкая методология с короткими итерациями и ежедневными стендапами																			
Б) Круглый стол	2) Обсуждение проблем с равным участием всех членов команды																			
В) Метод Дельфи	3) Анонимный сбор мнений экспертов с последующим обобщением																			
Г) Метод критического пути	4) Определение ключевых задач, от которых зависит срок выполнения проекта																			
	5) Индивидуальное развитие сотрудников через наставничество																			
	6) Мнение одного эксперта																			

				процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики	

					проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия															
448.	2. 3 мин А	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите роли в цифровой команде с их функциями. <table><tr><th>Роль</th><th>Функция</th></tr><tr><td>А) Координатор</td><td>1) Организует рабочий процесс и распределяет задачи</td></tr><tr><td>Б) Технический специалист</td><td>2) Обеспечивает работу цифровых инструментов и устраняет неполадки</td></tr><tr><td>В) Аналитик</td><td>3) Собирает и интерпретирует данные для принятия решений</td></tr><tr><td>Г) Коммуникатор</td><td>4) Поддерживает взаимодействие между членами команды</td></tr><tr><td></td><td>5) Дает экспертную оценку</td></tr><tr><td></td><td>6) Контролирует процесс</td></tr></table>	Роль	Функция	А) Координатор	1) Организует рабочий процесс и распределяет задачи	Б) Технический специалист	2) Обеспечивает работу цифровых инструментов и устраняет неполадки	В) Аналитик	3) Собирает и интерпретирует данные для принятия решений	Г) Коммуникатор	4) Поддерживает взаимодействие между членами команды		5) Дает экспертную оценку		6) Контролирует процесс
Роль	Функция																			
А) Координатор	1) Организует рабочий процесс и распределяет задачи																			
Б) Технический специалист	2) Обеспечивает работу цифровых инструментов и устраняет неполадки																			
В) Аналитик	3) Собирает и интерпретирует данные для принятия решений																			
Г) Коммуникатор	4) Поддерживает взаимодействие между членами команды																			
	5) Дает экспертную оценку																			
	6) Контролирует процесс																			

					и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения	

					поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия							
449.	3. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом,	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите этапы разработки кадровой стратегии с их содержанием <table><tr><td>Метод</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Анализ текущего состояния</td><td>1) Определение потребностей в персонале на основе бизнес-целей</td></tr><tr><td>Б) Прогнозирование потребностей</td><td>2) Оценка навыков, мотивации и демографии сотрудников</td></tr></table>	Метод	Описание	А) Анализ текущего состояния	1) Определение потребностей в персонале на основе бизнес-целей	Б) Прогнозирование потребностей	2) Оценка навыков, мотивации и демографии сотрудников
Метод	Описание											
А) Анализ текущего состояния	1) Определение потребностей в персонале на основе бизнес-целей											
Б) Прогнозирование потребностей	2) Оценка навыков, мотивации и демографии сотрудников											

		обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь:	<table><tr><td>В) Разработка программ</td><td>3) Создание планов по рекрутингу, обучению и удержанию</td></tr><tr><td>Г) Реализация и контроль</td><td>4) Внедрение инициатив и оценка их эффективности</td></tr><tr><td></td><td>5) Подбор персонала</td></tr><tr><td></td><td>6) Аттестация сотрудников</td></tr></table>	В) Разработка программ	3) Создание планов по рекрутингу, обучению и удержанию	Г) Реализация и контроль	4) Внедрение инициатив и оценка их эффективности		5) Подбор персонала		6) Аттестация сотрудников
В) Разработка программ	3) Создание планов по рекрутингу, обучению и удержанию													
Г) Реализация и контроль	4) Внедрение инициатив и оценка их эффективности													
	5) Подбор персонала													
	6) Аттестация сотрудников													

					- организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать	

					организационные и социальные последствия															
450.	4. 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.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды HR-документов с их назначением. <table><tr><th>Документ</th><th>Назначение</th></tr><tr><td>А) Положение о кадровой политике</td><td>1) Фиксирует принципы управления персоналом в соответствии со стратегией</td></tr><tr><td>Б) План развития персонала</td><td>2) Описывает программы обучения и карьерного роста</td></tr><tr><td>В) Штатное расписание</td><td>3) Определяет структуру и численность подразделений</td></tr><tr><td>Г) Отчет о выполнении HR-стратегии</td><td>4) Отражает достижение KPI и корректирующие действия</td></tr><tr><td></td><td>5) Сроки, ответственные и бюджеты для реализации инициатив</td></tr><tr><td></td><td>6) Связь кадровых решений с бизнес-стратегией</td></tr></table>	Документ	Назначение	А) Положение о кадровой политике	1) Фиксирует принципы управления персоналом в соответствии со стратегией	Б) План развития персонала	2) Описывает программы обучения и карьерного роста	В) Штатное расписание	3) Определяет структуру и численность подразделений	Г) Отчет о выполнении HR-стратегии	4) Отражает достижение KPI и корректирующие действия		5) Сроки, ответственные и бюджеты для реализации инициатив		6) Связь кадровых решений с бизнес-стратегией
Документ	Назначение																			
А) Положение о кадровой политике	1) Фиксирует принципы управления персоналом в соответствии со стратегией																			
Б) План развития персонала	2) Описывает программы обучения и карьерного роста																			
В) Штатное расписание	3) Определяет структуру и численность подразделений																			
Г) Отчет о выполнении HR-стратегии	4) Отражает достижение KPI и корректирующие действия																			
	5) Сроки, ответственные и бюджеты для реализации инициатив																			
	6) Связь кадровых решений с бизнес-стратегией																			

					управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию	

					управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия															
451.	5. 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.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите виды последствий реализации HR-стратегии с их характеристиками. <table><tr><th>Вид последствий</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А) Организационные</td><td>1) Изменения в структуре подразделений и системе управления</td></tr><tr><td>Б) Социальные</td><td>2) Влияние на корпоративную культуру и уровень удовлетворенности сотрудников</td></tr><tr><td>В) Экономические</td><td>3) Затраты на внедрение и ROI кадровых программ</td></tr><tr><td>Г) Правовые</td><td>4) Соответствие трудовому законодательству</td></tr><tr><td></td><td>5) Анализ изменения уровня вовлеченности и лояльности</td></tr><tr><td></td><td>6) Выявление рисков и возможностей для организации</td></tr></table>	Вид последствий	Характеристика	А) Организационные	1) Изменения в структуре подразделений и системе управления	Б) Социальные	2) Влияние на корпоративную культуру и уровень удовлетворенности сотрудников	В) Экономические	3) Затраты на внедрение и ROI кадровых программ	Г) Правовые	4) Соответствие трудовому законодательству		5) Анализ изменения уровня вовлеченности и лояльности		6) Выявление рисков и возможностей для организации
Вид последствий	Характеристика																			
А) Организационные	1) Изменения в структуре подразделений и системе управления																			
Б) Социальные	2) Влияние на корпоративную культуру и уровень удовлетворенности сотрудников																			
В) Экономические	3) Затраты на внедрение и ROI кадровых программ																			
Г) Правовые	4) Соответствие трудовому законодательству																			
	5) Анализ изменения уровня вовлеченности и лояльности																			
	6) Выявление рисков и возможностей для организации																			

				персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
452.	6. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Осуществляет социальное взаимодействие в цифровой среде	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического	<i>Укажите верную последовательность организации цифрового тимбилдинга:</i> 1) Определение целей и формата мероприятия 2) Выбор платформы для проведения 3) Разработка программы и регламента 4) Информирование участников 5) Проведение и сбор обратной связи

				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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические	

					основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
453.	7. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать	УК-3.2: Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов,	<i>Укажите верную последовательность действий при организации командной работы в цифровой среде:</i> 1) <i>Определение целей и задач проекта</i> 2) <i>Выбор цифровых инструментов для работы</i> 3) <i>Распределение ролей и зон ответственности</i> 4) <i>Настройка рабочих пространств и доступов</i>

		свою роль в команде	использованием цифровых инструментов		особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом	5) <i>Запуск проекта и мониторинг прогресса</i>

					Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	

					сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
454.	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.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления	<i>Укажите верную последовательность разработки стратегии управления персоналом:</i> 1) Анализ текущего состояния персонала 2) Определение целей кадровой политики 3) Разработка плана мероприятий 4) Внедрение и мониторинг 5) Оценка эффективности

					стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию	

					управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
455.	9. 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-3.2: Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки	<i>Укажите верную последовательность этапов реализации кадровой политики:</i> 1) Анализ потребностей в персонале 2) Разработка кадровой стратегии 3) Реализация кадровых мероприятий 4) Оценка эффективности 5) Корректировка кадровой политики 6) Хранение документации

				персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
456.	10. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационн	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического	Укажите верную последовательность этапов оценки социальных последствий HR-стратегии: 1) Проведение опроса сотрудников 2) Анализ уровня удовлетворенности 3) Выявление проблемных зон 4) Разработка корректирующих мер 5) Мониторинг изменений

		ые и социальные последствия			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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические	

					основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
457.	11. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать	УК-3.1: Осуществляет социальное взаимодействие в цифровой среде	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов,	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Что критично важно при создании чата для проектной команды? 1) Открытый доступ для всех сотрудников компании 2) Четкое определение цели и правил общения

		свою роль в команде			особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом	3) Использование только неформального стиля 4) Отсутствие модератора

					Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	

					сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
458.	12. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Что является ключевым фактором успешной реализации своей роли в цифровой команде? 1) Частое изменение своих обязанностей 2) Строгое соблюдение установленных сроков и обязательств 3) Минимизация общения с коллегами 4) Использование только одного цифрового инструмента

				стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию	

					управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
459.	13. 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-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какое действие является первым этапом разработки HR-стратегии? 1) Разработка системы мотивации 2) Анализ бизнес-целей организации 3) Проведение опроса сотрудников 4) Запуск рекрутинговой кампании 5) Проведение оценки и аттестации сотрудников 6) Анализ резюме и проведение собеседования

				персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
460.	14. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационн	ОПК-3.2: Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> 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

		ые и социальные последствия			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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические	

					основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
461.	15. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов,	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой показатель наиболее точно отражает социальные последствия HR-стратегии? 1) Объем продаж компании

		на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	стратегии управления персоналом		особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом	2) Индекс удовлетворенности сотрудников 3) Количество проведенных тренингов 4) Размер бюджета на рекрутинг

					Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	

					сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
462.	16. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Осуществляет социальное взаимодействие в цифровой среде	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие практики повышают вовлеченность в цифровой среде? (Выберите три варианта) 1) Регулярные онлайн-опросы сотрудников 2) Еже недельные видео-дайджесты от руководства 3) Полный отказ от email-коммуникации 4) Система геймификации за активность в чатах

				стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию	

					управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
463.	17. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие действия способствуют эффективной работе в цифровой команде? (Выберите два варианта) 1) Регулярное обновление статуса задач в Trello 2) Игнорирование сообщений коллег в чатах 3) Участие в планировочных совещаниях через Zoom 4) Отказ от использования общих календарей

				персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
464.	18. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационн	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие данные необходимы для прогнозирования кадровых потребностей? (Выберите три варианта) 1) Текущая численность персонала 2) Планы компании по расширению/сокращению 3) Личные предпочтения СЕО 4) Анализ рынка труда и технологических трендов

		ые и социальные последствия			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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические	

					основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
465.	19. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные	ОПК-3.2: Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов,	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Компания хочет внедрить программу оценки персонала. Какие методы реализации кадровой политики будут наиболее эффективны? 1) Подбор и найм персонала

		на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом	2) Обучение и развитие 3) Мотивация и стимулирование 4) Оценка персонала 5) Адаптация персонала 6) Управление карьерой

					Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	

					сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
466.	20. 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.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие социальные риски могут возникнуть при внедрении новой HR-стратегии? (Выберите два варианта) 1) Рост производительности труда 2) Сопротивление изменениям со стороны сотрудников 3) Увеличение затрат на офисные принадлежности 4) Снижение лояльности персонала

					стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию	

					управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
467.	21. 10 мин Д	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Осуществляет социальное взаимодействие в цифровой среде	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки	Компания внедряет новый цифровой инструмент для внутренних коммуникаций. В течение первого месяца использования выявились следующие проблемы: - 30% сотрудников не прошли обучение и не пользуются системой; - в общих чатах - хаотичный обмен сообщениями, дублирование информации; - руководители отделов продолжают использовать личные мессенджеры для рабочих задач. Задание: 1) Разработайте план из 5 шагов по повышению эффективности внедрения инструмента 2) Рассчитайте бюджет на решение проблемы, если: – Стоимость 1 часа обучения — 1 500 руб. (группы до 15 человек) – Нужно обучить 60 сотрудников – Доп. затраты на создание инструкций — 10 000 руб.

				персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
468.	22. 10 мин Д	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Реализует свою роль в команде для достижения поставленных целей с использованием цифровых инструментов	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического	Вы работаете в небольшой команде из 3 человек над созданием презентации. Используйте: - Google Docs - для совместного написания текста - WhatsApp - для обсуждений - Яндекс Диск - для хранения файлов Возникли проблемы: 1. В чате WhatsApp много сообщений, трудно найти важную информацию 2. Непонятно, кто за что отвечает 3. Последняя версия презентации потерялась среди многих файлов Задание: 1. Предложите 2 простых способа улучшить работу команды 2. Составьте список из 3 правил для поддержания порядка в файлах 3. Придумайте, как быстро разделить обязанности между участниками

				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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические	

					основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
469.	23. 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов,	Компания планирует выход на новый рынок через 2 года. Требуется увеличить штат на 30%. Текущая численность - 200 сотрудников. Рассчитайте, сколько специалистов нужно нанять, и предложите методы привлечения.

		на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	соответствии со стратегией организации		особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом	

					Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное	

					сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
470.	24. 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-3.2: Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - 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 - принципы и методы документационного оформления	При реализации кадровой политики компания "ТехноПрофи" планирует внедрить программу обучения для своих сотрудников. Программа включает следующие элементы: 1. Внутренний курс по технологиям компании (стоимость - 10 000 руб. на сотрудника). 2. Обучение программному обеспечению (стоимость - 15 000 руб. на сотрудника). 3. 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.

				стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию	

					управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	
471.	25. 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.20 Управление персоналом	Знать: - методы организации и координации работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов - принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки	После внедрения гибкого графика текучесть кадров снизилась с 20% до 12%, а удовлетворенность выросла на 25%. Рассчитайте: 1) На сколько процентных пунктов снизилась текучесть. 2) Как изменилась удовлетворенность, если исходный индекс был 60%.

				персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала - принципы и методы документационного оформления стратегии управления персоналом - способы оценивания организационных и социальных последствий мероприятий по управлению персоналом Уметь: - организовывать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов - применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации - оформлять стратегию управления персоналом - осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия									
472.	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.21.02 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	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></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
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													

					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.	Г) head	4) Обеспечивает доступ к данным через язык запросов								
473.	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.21.02 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	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></table>		Метод библиотеки pandas	функционал	А) fit()	1) Выполняет предсказание	Б) predict()	2) Вычисляет точность модели	В) score()	3) Применяется для обучения модели
Метод библиотеки pandas	функционал														
А) fit()	1) Выполняет предсказание														
Б) predict()	2) Вычисляет точность модели														
В) score()	3) Применяется для обучения модели														

					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.	Г) set_params()	4) Устанавливает параметры классификатора						
474.	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.21.02 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	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>							

					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.							
475.	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.21.02 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	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>						

					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.							
476.	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.21.02 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	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>						

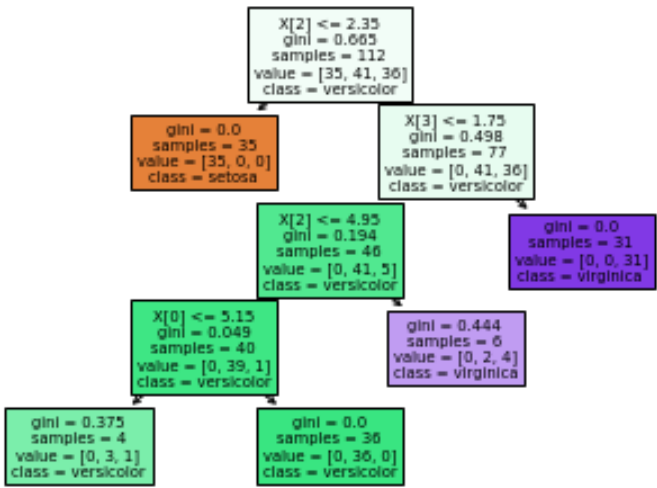
					библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
477.	8. 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.21.02 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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Необходимо разделить набор данных на обучающие (с окончанием _train) и тестовые (с окончанием _test) множества в соотношении 7/3. Расположите необходимые для этого участки кода в правильном порядке. y_train, y_test X_train, X_test, = (X, y, train_size = 0.7) train_test_split

					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.	
478.	9. 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.21.02 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					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.	
479.	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.21.02 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	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

					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.	
480.	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.21.02 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	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)

					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.	
481.	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.21.02 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Сколько листьев в указанном ниже дереве решений?

					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.	 3 4 5 9 Это невозможно определить по указанному рисунку
482.	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.21.02 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	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)

					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.	
483.	14. 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.21.02 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	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 Деревья решений могут быть использованы для задач классификации и регрессии Глубина дерева всегда равна удвоенному количеству предсказываемых классов Деревья решений не подвержены переобучению

					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.	
484.	15. 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.21.02 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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

					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.	
485.	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.21.02 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	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

					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.	
486.	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.21.02 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	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. Какая из моделей машинного обучения – случайный лес или дерево решений имеет более высокую точность? Ответ обоснуйте.

					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.	
487.	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.21.02 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	Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.

					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.	На представленном ниже фрагменте дерева решений закрыто одно значение. Какое? <pre>graph TD; A["X[2] <= 2.45 gini = 0.665 samples = 112 value = [41, 34, 37] class = setosa"] --> B["gini = 0.0 samples = 41 value = [41, 0, 0] class = setosa"]; A --> C["X[3] <= 1.75 gini = 0.499 samples = 71 value = [0, 34, 37] class = virginica"]; C --> D["X[1] <= 2.65 gini = 0.108 samples = 35 value = [0, 33, 2] class = versicolor"]; C --> E["gini = 0.32 samples = 5 value = [0, 1,] class = virginica"]; D --> F["X[2] <= 4.45 gini = 0.26 samples = 13 value = [0, 11, 2] class = versicolor"]; D --> G["gini = 0.0 samples = ? value = [] class = versicolor"];</pre>								
488.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики	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><th>Понятие</th><th>Описание, функциональное назначение</th></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													

					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	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	
489.	2 Тип А 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом.	Б1.О.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела, числа по возрастанию) Сопоставьте понятия современных информационных технологий и управления данными с их описанием и назначением в системах управления персоналом:		

		и программные средства при решении профессиональных задач	Использует 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 информационные	<table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></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.																			

					системы при решении задач управления персоналом																			
490.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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;	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><tr><td></td><td>8. Позволяет экономить на затратах на инфраструктуру и программное обеспечение</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		8. Позволяет экономить на затратах на инфраструктуру и программное обеспечение
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																							
	8. Позволяет экономить на затратах на инфраструктуру и программное обеспечение																							

					организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом															
491.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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	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><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></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.		5) Повышение эффективности работы и снижение издержек.		6) Обеспечение сохранности и доступности информации в долгосрочной перспективе.
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.																			
	5) Повышение эффективности работы и снижение издержек.																			
	6) Обеспечение сохранности и доступности информации в долгосрочной перспективе.																			

					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>7) Внедрение новых технологий для улучшения бизнес-процессов.</td></tr><tr><td></td><td>8) Обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности данных.</td></tr></table>		7) Внедрение новых технологий для улучшения бизнес-процессов.		8) Обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности данных.
	7) Внедрение новых технологий для улучшения бизнес-процессов.									
	8) Обеспечение конфиденциальности, целостности и доступности данных.									
492.	5 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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем;	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 <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

					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	
493.	6 Тип Б 5 мин	ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при	ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные	Б1.О.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте;	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.

		решении профессиональных задач	программные средства при решении профессиональных задач		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 информационные системы при решении задач	Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

					управления персоналом					
494.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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	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>				

					информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
495.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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	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

					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	
496.	9 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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Информационные технологии наиболее эффективны для анализа больших объёмов данных в системах управления персоналом: 1) Системы управления базами данных (СУБД) 2) Облачные технологии 3) Машинное обучение и искусственный интеллект 4) Блокчейн-технологии

					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	
497.	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	Б1.О.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы	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

			профессиональных задач		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	

498.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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 информации деловой	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

					информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
499.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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	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

					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	
500.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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	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.

					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	
501.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации;	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

					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	
502.	15 Тип Г 5 мин	ОПК-5: Способен использовать	ОПК-5.1: Применяет информационные	Б1.О.21.01 Информационные системы	Обучающийся знает: базовые понятия информационных	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ.

		современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	в экономике и управлении	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 также эффективно	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

					использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
503.	16 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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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	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

					профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
504.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	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,	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

					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	
505.	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.21.01 Информационные системы в экономике и управлении	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики	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):

					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			
506.	1. 3 мин А	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного	Б1.В.ДВ.01.01 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного	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></table>	Принципы управления персоналом	Описание
Принципы управления персоналом	Описание							

		оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	управления персоналом		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>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>	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		
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																			
507.	2. 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.В.ДВ.01.01 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	 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><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>	Стили управления персоналом	Характеристики	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
Стили управления персоналом	Характеристики																			
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																			

508.	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.В.ДВ.01.01 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 методы кооперации в команде с их характеристиками. <table><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>	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
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																			
509.	4. 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.В.ДВ.01.01 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 типы лидерства при управлении персоналом с их ключевыми характеристиками. <table><tr><td>Типы лидерства</td><td>Ключевые характеристики</td></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></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		
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	
510.	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.В.ДВ.01.01 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 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	
511.	6. 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.В.ДВ.01.01 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	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	

					управления персоналом	
512.	7. 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.В.ДВ.01.01 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 формирования эффективной команды (по Такману) при управлении персоналом: 1) Нормирование 2) Шторминг 3) Исполнение 4) Формирование 5) Завершение
513.	8. 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.В.ДВ.01.01 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	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

					управления персоналом	
514.	9. 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.В.ДВ.01.01 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 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)
515.	10. 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.В.ДВ.01.01 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	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

					управления персоналом	
516.	11. 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.В.ДВ.01.01 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. Компания внедряет цифровые инструменты для оперативного управления удаленными сотрудниками. Руководство рассматривает два варианта: 1. Ежедневные отчеты в Excel с фиксированными KPI 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
517.	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.В.ДВ.01.01 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	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 Kanban-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

					управления персоналом	
518.	13. 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.В.ДВ.01.01 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 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
519.	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.В.ДВ.01.01 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	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

					управления персоналом	
520.	15. 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.В.ДВ.01.01 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
521.	16. 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.В.ДВ.01.01 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	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

					управления персоналом	
522.	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.В.ДВ.01.01 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).
523.	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.В.ДВ.01.01 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	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.

					управления персоналом											
524.	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.В.16 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	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															

					организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации											
525.	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.В.16 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) Органическая.</td><td>1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужной</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><tr><td>Г)Бюрократическая</td><td>4) В организации жёсткая иерархическая структура, решения принимаются по согласованию с вышестоящим руководством</td></tr></table>	Метод обучения	Характеристика	А) Органическая.	1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужной	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	Г)Бюрократическая	4) В организации жёсткая иерархическая структура, решения принимаются по согласованию с вышестоящим руководством
Метод обучения	Характеристика															
А) Органическая.	1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужной															
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															
Г)Бюрократическая	4) В организации жёсткая иерархическая структура, решения принимаются по согласованию с вышестоящим руководством															

					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							
526.	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.В.16 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 Уметь: - разрабатывать документы по развитию 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 <table><tr><td>Наименование метода сбора информации</td><td>Задача обучения персонала</td></tr><tr><td>А)Трудовая адаптация</td><td>1) Доля лиц уволившихся по собственному желанию и дисциплинарным нарушениям по отношению к среднесписочной численности персонала</td></tr><tr><td>Б)Текучесть кадров</td><td>2) Рассматривается длительность приспособления работника к условиям труда на предприятии</td></tr></table>	Наименование метода сбора информации	Задача обучения персонала	А)Трудовая адаптация	1) Доля лиц уволившихся по собственному желанию и дисциплинарным нарушениям по отношению к среднесписочной численности персонала	Б)Текучесть кадров	2) Рассматривается длительность приспособления работника к условиям труда на предприятии
Наименование метода сбора информации	Задача обучения персонала											
А)Трудовая адаптация	1) Доля лиц уволившихся по собственному желанию и дисциплинарным нарушениям по отношению к среднесписочной численности персонала											
Б)Текучесть кадров	2) Рассматривается длительность приспособления работника к условиям труда на предприятии											

					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	<table><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>	В) производительность труда	3) Количество и/или динамика рационализаторских предложений	Г) Отношение к нововведениям	4) Показатель отражающий величину выработки работника		
В) производительность труда	3) Количество и/или динамика рационализаторских предложений											
Г) Отношение к нововведениям	4) Показатель отражающий величину выработки работника											
527.	4 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационн	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.В.16 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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте наименование и содержание методов формирования организационной культуры <table><tr><td>Наименование метода сбора информации</td><td>Задача сбора информации</td></tr><tr><td>А) 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</td></tr></table>	Наименование метода сбора информации	Задача сбора информации	А) 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
Наименование метода сбора информации	Задача сбора информации											
А) 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											

		ые и социальные последствия			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	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
528.	5 3 мин Б	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.В.16 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития	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,

		персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			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 приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации	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

529.	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.В.16 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 организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по	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

					приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
530.	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-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.В.16 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	Укажите верную последовательность разработки документов о корпоративной культуре Кодекс корпоративной культуры Правила внутреннего распорядка Трудовой договор Должностная инструкция Положение о конфиденциальности

					стимулов по управлению персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
531.	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.В.16 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	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

					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	
532.	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.В.16 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Какие типы организационных культур для финансовой и страховой сферы (выбрать 1 ответ). Рыночная Бюрократическая Иерархическая Адхократическая

					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	
533.	10 3 мин В	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.В.16 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития	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

		персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			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 персонала в контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	Метод творческих совещаний Метод контрольных вопросов Метод «Блокнота»

534.	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-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.В.16 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 организационной культуры;	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 подразделений, порядок подчиненности и взаимосвязи подразделений. Нормативный Параметрический Метод творческих совещаний Метод контрольных вопросов Метод «Блокнота»

					контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации	
535.	12 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.В.16 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;	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

					- 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	
536.	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	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.В.16 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 промышленности (выбрать 2 ответа). Клановая Бюрократическая Партисипативная Адхократическая

		социальные последствия			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	
537.	14 5 мин Г	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.В.16 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь:	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.

		их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	
538.	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.В.16 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	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.

					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	
539.	1 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.В.16 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	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.

					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	
540.	17 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.В.16 Организационная культура и организационное поведение	Знать: - классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики; - структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии;	Предложите методы исследования для проведения диагностики организационной культуры, выявляющие характер коммуникаций сотрудников, с целью внесения корректировок в документы о организационной культуре

		документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- 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	

541.	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.В.16 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 организационной культуры;	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 неместно о коллегах. Сотрудники не понимают границ допустимого при распространении информации о компании

					контексте организационной культуры; - разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персонала целям, задачам и миссии организации															
542.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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 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><th>Модели карьерного роста</th><th>Характеристика</th></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 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>	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 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
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 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																			

					при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала															
543.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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	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><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>	Методы управления карьерой	Характеристики	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.
Методы управления карьерой	Характеристики																			
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.																			

					кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала															
544.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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 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><td>Роли кадрового резерва</td><td>Характеристика</td></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</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
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																			

					- в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	1														
545.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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>	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.																			

					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	1
546.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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-	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов планирования карьеры: Постановка карьерных целей. Анализ текущей ситуации. Разработка плана развития. Реализация плана. Оценка результатов. Корректировка плана.

					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	
547.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов карьерного роста: Старт карьеры. Рост. Стабилизация. Кризисный этап. Переходный этап. Завершение карьеры.

					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	
548.	7. 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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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	Укажите верную последовательность Компания планирует сформировать кадровый резерв для поддержки организационного развития. Укажите правильную 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.

					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	
549.	8. 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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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:	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.

					- 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	
550.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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	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.

					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	
551.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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	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.

					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	
552.	11. 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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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 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.

					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	
553.	12. 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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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.

					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	
554.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	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 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.

					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	
555.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым	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.

					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	
556.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации	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.

					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	
557.	16. 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 в компании с учетом специфики	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития;	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. Спиральная карьера. Скрытая карьера. Комбинированная карьера.

		кадровым резервом	транспортной отрасли		- 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	
558.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. 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.

		работу с кадровым резервом	специфики транспортной отрасли		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	
559.	18. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения	Б1.В.15 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в	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.

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом	персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли		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	Задача: Предложите формы и методы обучения, которые будут наиболее эффективны для освоения новых навыков. Обоснуйте выбор.
560.	1. 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 для обеспечения	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)* 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

		полноценной социальной и профессиональной деятельности	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).	<table><tr><th>Способности</th><th>Определение</th><th></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><td></td></tr><tr><td>Б) быстрота</td><td>2) способность длительное время выполнять мышечную работу, преодолевая наступающее утомление</td><td></td></tr><tr><td>В) выносливость</td><td>3) способность выполнять движения с большой амплитудой</td><td></td></tr><tr><td>Г) сила</td><td>4) способность выполнять движения в минимальный для данных условий промежуток времени</td><td></td></tr><tr><td>Д) ловкость</td><td>5) способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противодействовать ему посредством мышечных упражнений</td><td></td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></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 внешнее сопротивление или противодействовать ему посредством мышечных упражнений				
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 внешнее сопротивление или противодействовать ему посредством мышечных упражнений																										
561.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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)	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: <table><tr><th>Виды физических упражнений</th><th>Способы выполнения</th></tr><tr><td>А) Активные</td><td>1. Упражнения, которые выполняются без активного участия мышц занимающегося</td></tr><tr><td>Б) Пассивные</td><td>2. Упражнения которые включают усилия занимающегося и помощь преподавателя</td></tr></table>	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															
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																										

					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).	В) Активно-пассивные	3. Упражнения в которых человек должен приложить силу что бы выполнить движение											
562.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Установите соответствие видов спорта и их содержания: <table><tr><td>Виды спорта</td><td>Содержание</td></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																	

					конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).											
563.	4. 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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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 спортивными играми и техническими приемами: <table><tr><td>Спортивные игры</td><td>Технические приемы</td></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><tr><td></td><td>4. Штрафной бросок</td></tr></table>	Спортивные игры	Технические приемы	А) Волейбол	1. Блокирование	Б) Баскетбол	2. Подкат	В) Футбол	3. Тодес		4. Штрафной бросок
Спортивные игры	Технические приемы															
А) Волейбол	1. Блокирование															
Б) Баскетбол	2. Подкат															
В) Футбол	3. Тодес															
	4. Штрафной бросок															
564.	5. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает	Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической	знает: средства и методы физического воспитания,	Укажите верную последовательность Расположите в правильной последовательности этапы выполнения упражнения для определения уровня развития гибкости «Наклоны вперед из положения стоя»:										

		физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	культуре и спорту	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).	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.
565.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности. умеет: выполнять изучаемые	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность основных гигиенических принципов: Последовательность Систематичность Учет индивидуальных особенностей

					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).	
566.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность двигательных действий при выполнении нижней подачи в волейболе: Удар свободной рукой Небольшой шаг вперед Подбрасывание мяча снизу-вверх

					применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
567.	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.01.01 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

568.	9. 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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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.* 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.
569.	10. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и	Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Результатом физической подготовки является: 1) физическое развитие; 2) физическая культура; 3) физическая подготовленность; 4) физическое воспитание

		профессиональной деятельности	профессиональной деятельности		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).	
570.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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	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.

					физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
571.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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	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.

					обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
572.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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
573.	14. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень	Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. Выносливость и устойчивость к резким перепадам температуры достигаются с помощью упражнений: 1) упражнений, сопровождающихся значительным теплообразованием;

		подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	культуре и спорту	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).	2) упражнений на развитие выносливости в сочетании с закаливанием; 3) скоростно-силовыми упражнениями; 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.
574.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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	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

					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).	
575.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. В комплекс средств физического воспитания входят: Технические средства Физические упражнения Тренажеры Оздоровительные силы природы

					вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
576.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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?

577.	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 для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Б1.В.01.01 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.				
578.	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.02 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала; умеет:	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,</td></tr></table>	Нормативные акты	Функции/характеристики	А) Коллективный договор ОАО «РЖД»	1) Определяет порядок введения новых сотрудников в должность,
Нормативные акты	Функции/характеристики									
А) Коллективный договор ОАО «РЖД»	1) Определяет порядок введения новых сотрудников в должность,									

					- фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации;	<table><tr><td></td><td>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><tr><td>Г) Положение о стажировке работников</td><td>4) Закрепляет взаимные обязательства работодателя и профсоюзов в сфере труда и социальной защиты.</td></tr><tr><td></td><td>5) Определяет порядок прохождения практического обучения для вновь принятых или переведенных сотрудников.</td></tr><tr><td></td><td>6) Включает меры по повышению мотивации и производительности труда через льготы и компенсации.</td></tr></table>		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.	
	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													
579.	2. 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.02 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></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.			
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.																		

							<table><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>		5) Совмещение теоретического обучения с практикой на рабочих местах.		6) Психологическая адаптация к коллективу через тренинги.	
	5) Совмещение теоретического обучения с практикой на рабочих местах.											
	6) Психологическая адаптация к коллективу через тренинги.											
						1						
580.	3. 3 мин А	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.02 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок и особенности 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	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)/ Соотнесите этапы разработки стратегии кадровой политики в ОАО «РЖД» и их содержанием.						
							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.				

						<table><tr><td></td><td>5) Проведение анализа влияния внешних факторов (например, демографических тенденций, рынка труда, изменений в законодательстве) на кадровую политику ОАО «РЖД».</td></tr><tr><td></td><td>6) Разработка системы КРІ для оценки эффективности кадровых программ (например, показатели удовлетворенности персонала, уровень удержания ключевых сотрудников).</td></tr></table>		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).												
	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																
581.	4. 3 мин А	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.02 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	<table><tr><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr><tr><td colspan="2">Установите соответствие между уровнем кадровой и социальной политики ОАО РЖД и примером мероприятий, которые могут быть разработаны в рамках данного уровня:</td></tr><tr><td>Уровни</td><td>Примеры мероприятий</td></tr><tr><td>А) Корпоративный уровень</td><td>1) Разработка и внедрение единой системы премирования для всех работников ОАО РЖД, направленной на повышение мотивации и эффективности труда.</td></tr><tr><td>Б) Уровень структурного подразделения (филиала)</td><td>2) Организация программы стажировок для молодых специалистов в конкретном локомотивном депо с целью адаптации и передачи опыта.</td></tr><tr><td>В) Уровень отдельного работника</td><td>Составление индивидуального плана развития для машиниста электровоза, включающего обучение на новых типах подвижного состава и участие в программах наставничества.</td></tr><tr><td></td><td>4) Внедрение единых стандартов охраны труда и техники безопасности на всех предприятиях ОАО РЖД.</td></tr><tr><td></td><td>5) Предоставление работнику возможности гибкого графика работы</td></tr></table>	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
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	
582.	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.02 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	
583.	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.02 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	
584.	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.02 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 эффективность в будущем, учитывая особенности работы в железнодорожной отрасли.	

586.	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.02 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"
587.	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.02 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
588.	11. 3 мин В	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.02 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики; умеет:	Выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой из перечисленных действий является наиболее важным на этапе непосредственного внедрения и реализации новой 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.

					- обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	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.
589.	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.02 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	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.

590.	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.02 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
591.	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.02 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
592.	15. 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.02 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики; умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и	Выберите несколько вариантов ответа и дайте развернутое обоснование. 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

					социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	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.
593.	16. 5 мин Г	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.02 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	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. 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.
594.	17. 10 мин	ПК-2: Способен организовывать	ПК-2.1: Проводит мероприятия по	Б1.В.02 Кадровая и социальная	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и	ТЕКСТ: исходные данные для решения задачи, мини-ситуация и т.п. Обязательно необходимо сделать вывод, обосновать свою позицию

	Д	процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	организации обучения и стажировки персонала	политика компании "Российские железные дороги"	проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок.	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).
595.	18. 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.02 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 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	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															
596.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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><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>	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		5) Смена профессии или специализации		6) Переход на руководящую должность в другом отделе
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																			
	5) Смена профессии или специализации																			
	6) Переход на руководящую должность в другом отделе																			
597.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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 опытного сотрудника 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 опытного сотрудника 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 опытного сотрудника в профессиональном развитии																			
	5) Проведение тренингов																			
	6) Оценка уровня мотивации																			

598.	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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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 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 опытного сотрудника 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) Ассесмент-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 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>	Методы управления карьерой	Описание	А) Ротация	1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта	Б) Наставничество	2) Помощь опытного сотрудника в профессиональном развитии	В) Индивидуальный план развития (ИПР)	3) План развития навыков и компетенций сотрудника	Г) Ассесмент-центр	4) Комплексная оценка сотрудников с использованием деловых игр		5) Внутренний документ, в котором записан алгоритм карьерного роста конкретного 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
Методы управления карьерой	Описание																			
А) Ротация	1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта																			
Б) Наставничество	2) Помощь опытного сотрудника в профессиональном развитии																			
В) Индивидуальный план развития (ИПР)	3) План развития навыков и компетенций сотрудника																			
Г) Ассесмент-центр	4) Комплексная оценка сотрудников с использованием деловых игр																			
	5) Внутренний документ, в котором записан алгоритм карьерного роста конкретного 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																			
599.	4. 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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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;	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																			

					- применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	
600.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Укажите верную последовательность этапов разработки индивидуального плана развития при управлении карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала: 1) Анализ текущих навыков 2) Постановка целей развития 3) Разработка плана действий 4) Реализация плана 5) Оценка результатов 6) Корректировка плана
601.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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
602.	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	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	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

		ным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	персонала, методы организации работы с кадровым резервом компании с учетом специфики транспортной отрасли	резерва в ОАО "РЖД"	- 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	
603.	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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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	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
604.	9. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.1: Определяет различные	Б1.В.03 Управление деловой	Знать: - варианты управления карьерой	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли	карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	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
605.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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
606.	11. 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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	
607.	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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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 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
608.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты	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

		работу с кадровым резервом	специфики транспортной отрасли		служебно-профессионального продвижения персонала;	
609.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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. 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
610.	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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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) Ассессмент-центр 2) 360-градусная оценка 3) Увеличение рабочего дня 4) Сокращение социальных льгот 5) Программы обучения и развития 6) Увеличение нагрузки на сотрудников

611.	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 компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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 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 3) Создание виртуальных "достижений" и "наград" 4) Увеличение рабочего дня 5) Введение системы штрафов за ошибки 6) Проведение корпоративных игр и квестов
612.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.03 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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.
613.	18. 10 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления	Б1.В.03 Управление деловой	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

	Д	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом компании с учетом специфики транспортной отрасли	карьерой и подготовкой кадрового резерва в ОАО "РЖД"	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	в программу было включено 15 сотрудников. По 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.												
614.	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 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Установите соответствие между системами оплаты труда на железнодорожном транспорте и их описаниями. <table><tr><th>Виды стимулирующих выплат</th><th>Описания</th></tr><tr><td>А. Сдельная система оплаты труда</td><td>1) Оплата, основанная на количестве выполненной работы или произведённых единиц.</td></tr><tr><td>Б. Повременная система оплаты труда</td><td>2) Оплата, основанная на отработанном времени, независимо от объёма выполненных работ.</td></tr><tr><td>В. Смешанная система оплаты труда</td><td>3) Система, комбинирующая элементы сдельной и повременной оплаты.</td></tr><tr><td>Г. Премияльная система оплаты труда</td><td>4) Дополнительные выплаты работникам за достижение определённых результатов или выполнение планов.</td></tr><tr><td></td><td>5) Работник получает базовую зарплату, а также комиссионные.</td></tr></table>	Виды стимулирующих выплат	Описания	А. Сдельная система оплаты труда	1) Оплата, основанная на количестве выполненной работы или произведённых единиц.	Б. Повременная система оплаты труда	2) Оплата, основанная на отработанном времени, независимо от объёма выполненных работ.	В. Смешанная система оплаты труда	3) Система, комбинирующая элементы сдельной и повременной оплаты.	Г. Премияльная система оплаты труда	4) Дополнительные выплаты работникам за достижение определённых результатов или выполнение планов.		5) Работник получает базовую зарплату, а также комиссионные.
Виды стимулирующих выплат	Описания																	
А. Сдельная система оплаты труда	1) Оплата, основанная на количестве выполненной работы или произведённых единиц.																	
Б. Повременная система оплаты труда	2) Оплата, основанная на отработанном времени, независимо от объёма выполненных работ.																	
В. Смешанная система оплаты труда	3) Система, комбинирующая элементы сдельной и повременной оплаты.																	
Г. Премияльная система оплаты труда	4) Дополнительные выплаты работникам за достижение определённых результатов или выполнение планов.																	
	5) Работник получает базовую зарплату, а также комиссионные.																	

						<table><tr><td></td><td>которые рассчитываются как процент от продаж или выполненных задач.</td></tr><tr><td></td><td>б) дополнительные выплаты (бонусы), которые работники могут получать за выполнение определенных целей или достижение высоких показателей работы.</td></tr></table>		которые рассчитываются как процент от продаж или выполненных задач.		б) дополнительные выплаты (бонусы), которые работники могут получать за выполнение определенных целей или достижение высоких показателей работы.											
	которые рассчитываются как процент от продаж или выполненных задач.																				
	б) дополнительные выплаты (бонусы), которые работники могут получать за выполнение определенных целей или достижение высоких показателей работы.																				
						1															
615.	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-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между видами фонда оплаты труда на железнодорожном транспорте и их описаниями. <table><tr><th>Виды фонда оплаты труда</th><th>Описания</th></tr><tr><td>А. Основная заработная плата</td><td>1) Выплаты, которые зависят от выполнения плановых показателей и могут варьироваться в зависимости от результатов работы.</td></tr><tr><td>Б. Дополнительная заработная плата</td><td>2) Регулярные выплаты, обеспечивающие работникам стабильный доход за выполнение своих трудовых обязанностей.</td></tr><tr><td>В. Премияльная система</td><td>3) Выплаты, направленные на компенсацию социальных рисков, таких как болезни или увольнение.</td></tr><tr><td>Г. Социальные выплаты</td><td>4) Дополнительные выплаты, которые могут включать надбавки за стаж, квалификацию или особые условия труда.</td></tr><tr><td></td><td>5) Выплаты, которые обеспечивают мотивацию сотрудников к достижению высоких результатов и выполнению планов.</td></tr><tr><td></td><td>6) Выплаты, которые не зависят от выполнения конкретных задач, но поддерживают уровень жизни работников.</td></tr></table>	Виды фонда оплаты труда	Описания	А. Основная заработная плата	1) Выплаты, которые зависят от выполнения плановых показателей и могут варьироваться в зависимости от результатов работы.	Б. Дополнительная заработная плата	2) Регулярные выплаты, обеспечивающие работникам стабильный доход за выполнение своих трудовых обязанностей.	В. Премияльная система	3) Выплаты, направленные на компенсацию социальных рисков, таких как болезни или увольнение.	Г. Социальные выплаты	4) Дополнительные выплаты, которые могут включать надбавки за стаж, квалификацию или особые условия труда.		5) Выплаты, которые обеспечивают мотивацию сотрудников к достижению высоких результатов и выполнению планов.		6) Выплаты, которые не зависят от выполнения конкретных задач, но поддерживают уровень жизни работников.	1
Виды фонда оплаты труда	Описания																				
А. Основная заработная плата	1) Выплаты, которые зависят от выполнения плановых показателей и могут варьироваться в зависимости от результатов работы.																				
Б. Дополнительная заработная плата	2) Регулярные выплаты, обеспечивающие работникам стабильный доход за выполнение своих трудовых обязанностей.																				
В. Премияльная система	3) Выплаты, направленные на компенсацию социальных рисков, таких как болезни или увольнение.																				
Г. Социальные выплаты	4) Дополнительные выплаты, которые могут включать надбавки за стаж, квалификацию или особые условия труда.																				
	5) Выплаты, которые обеспечивают мотивацию сотрудников к достижению высоких результатов и выполнению планов.																				
	6) Выплаты, которые не зависят от выполнения конкретных задач, но поддерживают уровень жизни работников.																				
616.	3. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в разработке и	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между принципами формирования бюджета фонда оплаты труда и их описаниями.															

	A	внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	ия труда на железнодорожном транспорте	транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<table><tr><th>Принципы формирования бюджета ФОТ</th><th>Описания</th></tr><tr><td>А.Принцип справедливости</td><td>1) Бюджет должен быть понятным для всех работников, чтобы они могли видеть, как формируется их заработная плата.</td></tr><tr><td>Б.Принцип эффективности</td><td>2) Учет индивидуальных заслуг работников при распределении фонда оплаты труда для создания мотивации к высококачественной работе.</td></tr><tr><td>В. Принцип гибкости</td><td>3) Возможность быстрого реагирования на изменения в экономической ситуации и потребностях предприятия.</td></tr><tr><td>Г.Принцип прозрачности</td><td>4) Оптимизация затрат на оплату труда с целью повышения производительности и снижения издержек.</td></tr><tr><td></td><td>5) Учет различных факторов, влияющих на размер заработной платы, таких как квалификация и опыт работника.</td></tr><tr><td></td><td>6) Принятие решений по распределению фонда на основе анализа результатов работы и достижения целей.</td></tr></table>	Принципы формирования бюджета ФОТ	Описания	А.Принцип справедливости	1) Бюджет должен быть понятным для всех работников, чтобы они могли видеть, как формируется их заработная плата.	Б.Принцип эффективности	2) Учет индивидуальных заслуг работников при распределении фонда оплаты труда для создания мотивации к высококачественной работе.	В. Принцип гибкости	3) Возможность быстрого реагирования на изменения в экономической ситуации и потребностях предприятия.	Г.Принцип прозрачности	4) Оптимизация затрат на оплату труда с целью повышения производительности и снижения издержек.		5) Учет различных факторов, влияющих на размер заработной платы, таких как квалификация и опыт работника.		6) Принятие решений по распределению фонда на основе анализа результатов работы и достижения целей.
Принципы формирования бюджета ФОТ	Описания																			
А.Принцип справедливости	1) Бюджет должен быть понятным для всех работников, чтобы они могли видеть, как формируется их заработная плата.																			
Б.Принцип эффективности	2) Учет индивидуальных заслуг работников при распределении фонда оплаты труда для создания мотивации к высококачественной работе.																			
В. Принцип гибкости	3) Возможность быстрого реагирования на изменения в экономической ситуации и потребностях предприятия.																			
Г.Принцип прозрачности	4) Оптимизация затрат на оплату труда с целью повышения производительности и снижения издержек.																			
	5) Учет различных факторов, влияющих на размер заработной платы, таких как квалификация и опыт работника.																			
	6) Принятие решений по распределению фонда на основе анализа результатов работы и достижения целей.																			
617.	4. 3 мин A	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь:	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Установите соответствие между системами оплаты труда на железнодорожном транспорте и их описаниями. <table><tr><th>Система оплаты труда</th><th>Описания</th></tr><tr><td>А. Повременная</td><td>1) Оплата труда, основанная на количестве выполненной работы, где заработок зависит от объема выполненных задач.</td></tr></table>	Система оплаты труда	Описания	А. Повременная	1) Оплата труда, основанная на количестве выполненной работы, где заработок зависит от объема выполненных задач.										
Система оплаты труда	Описания																			
А. Повременная	1) Оплата труда, основанная на количестве выполненной работы, где заработок зависит от объема выполненных задач.																			

		бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат			разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<table><tr><td></td><td></td></tr><tr><td>Б.Сдельная</td><td>2) Система, где заработная плата определяется фиксированной ставкой за определенный период времени, вне зависимости от объема работы.</td></tr><tr><td>В. Смешанная</td><td>3) Комбинация повременной и сдельной систем, позволяющая учитывать как время, так и объем выполненной работы.</td></tr><tr><td>Г. Премияльная</td><td>4) Система, при которой работники получают дополнительные выплаты за достижения в работе или выполнение плановых показателей.</td></tr><tr><td></td><td>5) Мотивация работников к повышению производительности и качеству труда через поощрения.</td></tr><tr><td></td><td>6) Оплата труда, которая включает как фиксированную часть, так и переменную часть в зависимости от результатов работы.</td></tr></table>			Б.Сдельная	2) Система, где заработная плата определяется фиксированной ставкой за определенный период времени, вне зависимости от объема работы.	В. Смешанная	3) Комбинация повременной и сдельной систем, позволяющая учитывать как время, так и объем выполненной работы.	Г. Премияльная	4) Система, при которой работники получают дополнительные выплаты за достижения в работе или выполнение плановых показателей.		5) Мотивация работников к повышению производительности и качеству труда через поощрения.		6) Оплата труда, которая включает как фиксированную часть, так и переменную часть в зависимости от результатов работы.
Б.Сдельная	2) Система, где заработная плата определяется фиксированной ставкой за определенный период времени, вне зависимости от объема работы.																	
В. Смешанная	3) Комбинация повременной и сдельной систем, позволяющая учитывать как время, так и объем выполненной работы.																	
Г. Премияльная	4) Система, при которой работники получают дополнительные выплаты за достижения в работе или выполнение плановых показателей.																	
	5) Мотивация работников к повышению производительности и качеству труда через поощрения.																	
	6) Оплата труда, которая включает как фиксированную часть, так и переменную часть в зависимости от результатов работы.																	
618.	5. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте,	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность принципов формирования эффективной системы мотивации труда на железнодорожном транспорте. Варианты ответов: 1. Принцип справедливости 2. Принцип прозрачности 3. Принцип эффективности 4. Принцип гибкости 5. Принцип индивидуализации 6. Принцип устойчивости												

		компенсационных выплат			формировать бюджет фонда оплаты труда	
619.	6. 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 на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов формирования бюджета фонда оплаты труда (ФОТ) на железнодорожном транспорте. Варианты ответов: 1. Оценка потребностей в трудовых затратах 2. Анализ текущего состояния ФОТ 3. Прогнозирование затрат на оплату труда 4. Утверждение бюджета ФОТ 5. Мониторинг исполнения бюджета 6. Корректировка бюджета при необходимости
620.	7. 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 на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов внедрения сдельной системы оплаты труда на железнодорожном транспорте. Варианты ответов: 1. Анализ производственных процессов 2. Определение норм выработки 3. Обучение работников новой системе 4. Внедрение сдельной системы 5. Оценка эффективности системы 6. Корректировка системы оплаты
621.	8. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы	Б1.В.04 Система мотивации и	Знать: системы оплаты труда персонала на	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов разработки и внедрения системы оплаты труда на железнодорожном транспорте, включая принципы

	В	разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	стимулирование труда на железнодорожном транспорте	железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	формирования бюджета фонда оплаты труда. Варианты ответов: 1. Проведение анализа текущей системы оплаты труда 2. Определение норм выработки и трудозатрат 3. Формирование проекта бюджета фонда оплаты труда 4. Утверждение системы оплаты труда и бюджета ФОТ 5. Внедрение новой системы и обучение персонала 6. Оценка и корректировка системы на основе обратной связи
622.	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 на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирование труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой из следующих принципов является основным при формировании системы оплаты труда на железнодорожном транспорте? 1. Учет сезонности работы 2. Привязка к среднему уровню зарплаты в регионе 3. Применение единых тарифов для всех работников 4. Учет индивидуальных результатов труда
623.	10. 3 мин. В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирование труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Что из перечисленного является первым этапом формирования бюджета фонда оплаты труда (ФОТ) на железнодорожном транспорте? 1. Утверждение бюджета ФОТ 2. Проведение анализа текущей системы оплаты труда 3. Определение норм выработки 4. Внедрение новой системы оплаты труда

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	бюджета фонда оплаты труда		Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	
624.	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-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой из следующих факторов не влияет на формирование бюджета фонда оплаты труда на железнодорожном транспорте? 1. Количество работников 2. Уровень конкуренции на рынке труда 3. Технологические изменения 4. Личные предпочтения руководства
625.	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	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какую роль играет обратная связь от работников в процессе оценки и корректировки системы оплаты труда? 1. Не имеет значения 2. Помогает выявить проблемы и недостатки системы 3. Является формальностью 4. Усложняет процесс корректировки

		компенсационных выплат			транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	
626.	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 на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой из следующих факторов является основным при разработке системы оплаты труда на железнодорожном транспорте? 1. Уровень инфляции в стране 2. Конкуренция на рынке труда 3. Политика компании в области корпоративной социальной ответственности 4. Доступность ресурсов для производства 5. Стратегия развития компании 6. Наличие профсоюзов
627.	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 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой метод наиболее подходит для формирования бюджета фонда оплаты труда на железнодорожном транспорте? 1. Метод экспертной оценки 2. Метод временных норм 3. Метод сравнительного анализа 4. Метод рыночного анализа 5. Метод индексации зарплат 6. Метод планирования по аналогии

628.	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-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой из следующих элементов является наиболее эффективным для стимулирования работников на железнодорожном транспорте? 1. Фиксированная зарплата без учета результатов 2. Премии за выполнение производственных показателей 3. Увеличение рабочего времени 4. Гибкие графики работы 5. Социальные льготы 6. Штрафы за нарушения
629.	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-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой из следующих методов можно использовать для оценки эффективности системы оплаты труда на железнодорожном транспорте? 1. Опрос работников о степени удовлетворенности 2. Анализ уровня текучести кадров 3. Сравнение с аналогичными предприятиями в отрасли 4. Оценка производительности труда до и после внедрения новой системы 5. Все вышеперечисленные методы 6. Только анализ финансовых показателей компании
630.	17. 10 мин	ПК-4: Способен участвовать в разработке и	ПК-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном	Ситуация: На железнодорожном транспорте планируется внедрение новой системы оплаты труда для машинистов. В настоящее время они получают

	Д	внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	ия труда на железнодорожном транспорте	транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	фиксированную зарплату в размере 50,000 рублей в месяц. Руководство решило ввести систему, основанную на тарифной сетке, которая будет включать базовую ставку и премии за выполнение норм выработки. 1. Базовая ставка составляет 40,000 рублей. 2. За выполнение нормы выработки (например, 2000 км) предусмотрена премия в размере 10,000 рублей. 3. За каждую дополнительную тысячу километров сверх нормы выплачивается 2,000 рублей. Вопрос: Какова будет общая зарплата машиниста, если он проехал 2500 км за месяц?		
631.	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-4.1 Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: системы оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, принципы формирования бюджета фонда оплаты труда Уметь: разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала на железнодорожном транспорте, формировать бюджет фонда оплаты труда	Ситуация: На предприятии железнодорожного транспорта планируется формирование бюджета фонда оплаты труда на следующий год. В текущем году фонд оплаты труда составил 12 миллионов рублей. Ожидается увеличение фонда на 15% в связи с повышением заработной платы и увеличением численности персонала на 10%. Вопрос: Каков будет бюджет фонда оплаты труда на следующий год?		
632.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях,	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм 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></table>	Виды стимулирующих выплат	Описания
Виды стимулирующих выплат	Описания							

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат		компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	<table><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><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>	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.	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.
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.																	
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												
633.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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></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.		
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.																	

						<table><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>		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.										
	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														
634.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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><td>Принципы нормирования труда</td><td>Описание</td></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.																			
						1														
635.	4. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в	ПК-4.2: Применяет принципы и	Б1.В.04 Система мотивации и	Знать: - принципы и методы	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)														

	A	разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	стимулирование труда на железнодорожном транспорте	нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Установите соответствие между видами компенсационных выплат и их описаниями. <table><tr><th>Виды компенсационных выплат</th><th>Описание</th></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.																			
636.	5. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирование труда на железнодорожном транспорте	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы	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.														

		стимулирующих и компенсационных выплат	компенсационных выплат		нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	
637.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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.
638.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и	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.

					компенсационных выплат	
639.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующи х и компенсационн ых выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирован ия труда на железнодоро жном транспорте	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 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.
640.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующи х и компенсационн ых выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирован ия труда на железнодоро жном транспорте	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.

641.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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. 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.
642.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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
643.	12. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в разработке и	ПК-4.2: Применяет принципы и методы	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования	Знать: - принципы и методы нормирования труда,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Методы нормирования труда позволяют установить оптимальные нормы для работы, что способствует повышению продуктивности и снижению

	В	внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	ия труда на железнодорожном транспорте	механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	затрат на рабочую силу. Одним из ключевых аспектов нормирования является определение справедливых условий для выплат, таких как стимулирующие и компенсационные выплаты. 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.
644.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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.
645.	14. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях,	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и	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?

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат		компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Система нормирования улучшила организационные последствия. Система нормирования ухудшила социальные последствия. Система нормирования не повлияла на уровень стресса. Система нормирования повысила уровень удовлетворенности сотрудников. Система нормирования привела к увеличению нагрузки на сотрудников. Система нормирования улучшила корпоративную культуру.
646.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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
647.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь:	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

		бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	стимулирующих и компенсационных выплат		- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Выплата отпускных по окончании рабочего года
648.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	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%.
649.	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	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.04 Система мотивации и стимулирования труда на железнодорожном транспорте	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы	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

		компенсационн ых выплат			применения стимулирующих и компенсационных выплат	повлиять на работоспособность сотрудников и общую производительность предприятия.														
650.	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.07 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	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><td>Этапы маркетинговой деятельности</td><td>Содержание</td></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																			

					организации как работодателя															
651.	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 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><td>Стратегии</td><td>Описание</td></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																			

652.	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.07 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> <td>Методы оценки</td> <td>Характеристика</td> </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																			
653.	4. 3 мин	ПК-1 Способен организовывать	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует	Б1.В.07	Знать: – направления и основные этапы	Прочитайте текст и установите соответствие между факторами состояния рынка труда и их влиянием на маркетинг персонала. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)														

	A	и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	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	Соотнесите факторы состояния рынка труда и их влияние на маркетинг персонала <table><tr><td>Факторы</td><td>Влияние на маркетинг персонала</td></tr><tr><td>A) 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 заработной плат</td></tr></table>	Факторы	Влияние на маркетинг персонала	A) 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 заработной плат
Факторы	Влияние на маркетинг персонала																			
A) 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 заработной плат																			
654.	5. 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.07 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала;	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														

		оценке персонала, проводить аттестацию работников			– 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	5) Реализация стратегии 6) Корректировка планов
655.	6. 3 мин Б	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.07 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия	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

		аттестацию работников			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	
656.	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.07 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале;	Укажите верную последовательность этапов анализа рынка труда: 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

					– 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	
657.	8. 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 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга	Укажите верную последовательность этапов разработки employer branding: 1) Исследование целевой аудитории 2) Разработка ценностного предложения 3) Создание коммуникационной стратегии 4) Реализация мероприятий 5) Оценка эффективности 6) Корректировка стратегии

					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	
658.	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 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					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	
659.	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.07 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:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					– 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	
660.	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.07 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					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	
661.	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.07 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;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					– рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
662.	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 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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

					дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
663.	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 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;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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

					– оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
664.	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.07 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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

					рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
665.	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.07 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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

					мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
666.	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 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	Компания планирует привлечь 10 новых сотрудников. Затраты на рекрутинг составляют 5000 рублей на одного сотрудника, а затраты на адаптацию - 3000 рублей. Рассчитайте общие затраты на подбор и адаптацию персонала.

					организации как работодателя	
667.	18. 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 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	Компания получила заказ на выполнение проекта, который требует 1 000 человеко-часов работы. Срок выполнения проекта - 1 месяц (22 рабочих дня). Каждый сотрудник работает 8 часов в день. Рассчитайте, сколько сотрудников необходимо для выполнения проекта в срок.

668.	1. 3 мин А	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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).</i> Установите соответствие между проектными задачами и способами их решения средствами проектного управления. <table><tr><th>Проектные задачи</th><th>Способы их решения</th></tr><tr><td>А) Разработка программы адаптации новых сотрудников</td><td>А) Использование методов Agile для гибкого реагирования на изменения в процессе обучения.</td></tr><tr><td>Б) Внедрение системы оценки эффективности работы сотрудников.</td><td>Б) Проведение SWOT-анализа для выявления сильных и слабых сторон текущей системы подбора.</td></tr><tr><td>В) Организация обучения и повышения квалификации персонала.</td><td>В) Создание дорожной карты проекта с четкими этапами и сроками выполнения.</td></tr><tr><td>Г) Оптимизация процессов подбора кадров.</td><td>Г) Разработка опросников и анкет для сбора обратной связи от новых сотрудников.</td></tr><tr><td></td><td>Д) Применение системы KPI для оценки результатов работы сотрудников.</td></tr><tr><td></td><td>Е) Организация воркшопов с участием внешних экспертов для повышения квалификации.</td></tr></table>	Проектные задачи	Способы их решения	А) Разработка программы адаптации новых сотрудников	А) Использование методов Agile для гибкого реагирования на изменения в процессе обучения.	Б) Внедрение системы оценки эффективности работы сотрудников.	Б) Проведение SWOT-анализа для выявления сильных и слабых сторон текущей системы подбора.	В) Организация обучения и повышения квалификации персонала.	В) Создание дорожной карты проекта с четкими этапами и сроками выполнения.	Г) Оптимизация процессов подбора кадров.	Г) Разработка опросников и анкет для сбора обратной связи от новых сотрудников.		Д) Применение системы KPI для оценки результатов работы сотрудников.		Е) Организация воркшопов с участием внешних экспертов для повышения квалификации.
Проектные задачи	Способы их решения																			
А) Разработка программы адаптации новых сотрудников	А) Использование методов Agile для гибкого реагирования на изменения в процессе обучения.																			
Б) Внедрение системы оценки эффективности работы сотрудников.	Б) Проведение SWOT-анализа для выявления сильных и слабых сторон текущей системы подбора.																			
В) Организация обучения и повышения квалификации персонала.	В) Создание дорожной карты проекта с четкими этапами и сроками выполнения.																			
Г) Оптимизация процессов подбора кадров.	Г) Разработка опросников и анкет для сбора обратной связи от новых сотрудников.																			
	Д) Применение системы KPI для оценки результатов работы сотрудников.																			
	Е) Организация воркшопов с участием внешних экспертов для повышения квалификации.																			
669.	2. 3 мин А	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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)*</i> Установите соответствие между проектными задачами в HR-деятельности и их признаками или видами. <table><tr><th>Проектные задачи</th><th>Признаки</th></tr><tr><td>А) Создание системы мотивации для сотрудников.</td><td>1) Оценка эффективности существующих процессов и выявление проблем.</td></tr><tr><td>Б) Разработка программы обучения для менеджеров.</td><td>2) Формирование индивидуальных планов развития для сотрудников.</td></tr></table>	Проектные задачи	Признаки	А) Создание системы мотивации для сотрудников.	1) Оценка эффективности существующих процессов и выявление проблем.	Б) Разработка программы обучения для менеджеров.	2) Формирование индивидуальных планов развития для сотрудников.								
Проектные задачи	Признаки																			
А) Создание системы мотивации для сотрудников.	1) Оценка эффективности существующих процессов и выявление проблем.																			
Б) Разработка программы обучения для менеджеров.	2) Формирование индивидуальных планов развития для сотрудников.																			

						<table><tr><td>В) Проведение аудита текущих HR-процессов.</td><td>3) Разработка тренингов и семинаров для повышения квалификации.</td></tr><tr><td>Г) Внедрение системы управления талантами.</td><td>4) Создание системы бонусов и премий для повышения вовлеченности.</td></tr><tr><td>Д) Оптимизация процесса адаптации новых сотрудников.</td><td>5) Сбор и анализ данных о мнении сотрудников о работе компании.</td></tr><tr><td>Е) Исследование удовлетворенности сотрудников.</td><td>6) Систематизация процедур и улучшение взаимодействия между подразделениями.</td></tr></table>	В) Проведение аудита текущих HR-процессов.	3) Разработка тренингов и семинаров для повышения квалификации.	Г) Внедрение системы управления талантами.	4) Создание системы бонусов и премий для повышения вовлеченности.	Д) Оптимизация процесса адаптации новых сотрудников.	5) Сбор и анализ данных о мнении сотрудников о работе компании.	Е) Исследование удовлетворенности сотрудников.	6) Систематизация процедур и улучшение взаимодействия между подразделениями.
В) Проведение аудита текущих HR-процессов.	3) Разработка тренингов и семинаров для повышения квалификации.													
Г) Внедрение системы управления талантами.	4) Создание системы бонусов и премий для повышения вовлеченности.													
Д) Оптимизация процесса адаптации новых сотрудников.	5) Сбор и анализ данных о мнении сотрудников о работе компании.													
Е) Исследование удовлетворенности сотрудников.	6) Систематизация процедур и улучшение взаимодействия между подразделениями.													
670.	3. 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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	1 Укажите верную последовательность Установите верную последовательность шагов для разработки и внедрения новой системы оценки эффективности работы сотрудников в HR-деятельности. Шаги: 1) Определение целей и задач новой системы оценки. 2) Сбор и анализ существующих методов оценки. 3) Разработка критериев оценки и форматов отчетности. 4) Проведение тестирования системы на пилотной группе. 5) Внедрение системы оценки на уровне всей организации. 6) Оценка эффективности внедренной системы и внесение корректировок. <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>								

671.	4. 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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.*</i> В компании "Альфа" возникла необходимость улучшить процесс адаптации новых сотрудников. Для этого HR-отдел решил разработать программу, которая будет включать в себя обучение новым навыкам, знакомство с корпоративной культурой и менторскую поддержку. Основные задачи проекта заключаются в создании содержания программы, подборе наставников и оценке ее эффективности. Каковы основные проектные задачи, которые должен решить HR-отдел для успешной реализации программы адаптации? Варианты ответов: 1) Определить бюджет программы, провести маркетинговое исследование и выбрать место для проведения обучения. 2) Разработать содержание программы, выбрать наставников и установить критерии оценки эффективности программы. 3) Провести опрос среди сотрудников о их предпочтениях в обучении и разработать рекламную кампанию для привлечения новых сотрудников. 4) Создать веб-сайт для программы адаптации, организовать корпоративные мероприятия и нанять внешнего консультанта. Оценить текущее состояние адаптации сотрудников, провести анализ конкурентов и разработать стратегию выхода на рынок.
672.	5. 5 мин Г	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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Каковы ключевые элементы управления проектами в HR-деятельности? Варианты ответов: 1) Определение целей проекта и его сроков. 2) Создание рекламной кампании для привлечения новых сотрудников. 3) Разработка плана управления рисками и ресурсов. 4) Проведение тренингов для всех сотрудников компании. Оценка результатов проекта и его влияние на организацию.

673.	6. 5 мин Г	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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Какие из следующих утверждений правильно описывают процесс формулирования проектных задач и определения способов их решения в HR-деятельности? 1) Определение ключевых заинтересованных сторон проекта и их потребностей. 2) Создание детального бюджета, не учитывая мнение команды. 3) Формулирование SMART-целей для проекта. 4) Игнорирование рисков, связанных с изменениями в кадровой политике. 5) Разработка плана коммуникации для информирования сотрудников о ходе проекта.								
674.	7. 10 мин Д	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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - концепцию и процессы управления проектами Уметь: - формулировать проектные задачи и определять способы их решения в HR-деятельности	<i>Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.*</i> <i>Или</i> <i>Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.*</i> В компании "ТехноГрупп" наблюдается высокая текучесть кадров, что негативно сказывается на производительности и атмосфере в коллективе. Руководство решает запустить проект по улучшению удержания сотрудников. Для этого необходимо определить ключевые проблемы, разработать стратегию и предложить конкретные решения.								
675.	8. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).</i> Соотнесите основные направления работы с персоналом (А, Б, В, Г, Д) с соответствующими подразделениями или исполнителями (1, 2, 3, 4, 5, 6). <table><tr><td>Направления работы с персоналом</td><td>подразделения</td></tr><tr><td>А) Подбор и найм сотрудников</td><td>1) Отдел кадров</td></tr><tr><td>Б) Обучение и развитие персонала</td><td>2) Отдел обучения и развития</td></tr><tr><td>В) Оценка и аттестация сотрудников</td><td>3) Отдел оценки и развития персонала</td></tr></table>	Направления работы с персоналом	подразделения	А) Подбор и найм сотрудников	1) Отдел кадров	Б) Обучение и развитие персонала	2) Отдел обучения и развития	В) Оценка и аттестация сотрудников	3) Отдел оценки и развития персонала
Направления работы с персоналом	подразделения													
А) Подбор и найм сотрудников	1) Отдел кадров													
Б) Обучение и развитие персонала	2) Отдел обучения и развития													
В) Оценка и аттестация сотрудников	3) Отдел оценки и развития персонала													

						<table><tr><td>Г) Мотивация и вознаграждение</td><td>4) Отдел компенсаций и льгот</td></tr><tr><td>Д) Управление корпоративной культурой</td><td>5) HR-менеджер</td></tr><tr><td></td><td>6) Отдел корпоративной культуры</td></tr></table>	Г) Мотивация и вознаграждение	4) Отдел компенсаций и льгот	Д) Управление корпоративной культурой	5) HR-менеджер		6) Отдел корпоративной культуры
Г) Мотивация и вознаграждение	4) Отдел компенсаций и льгот											
Д) Управление корпоративной культурой	5) HR-менеджер											
	6) Отдел корпоративной культуры											
					1							
676.	9. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность действий в процессе управления проектами в HR-деятельности, начиная с выявления потребностей и заканчивая внедрением решений. Этапы процесса: 1) Определение потребностей в кадрах 2) Проведение анализа текущей ситуации 3) Разработка плана действий 4) Реализация мероприятий по найму и обучению 5) Оценка результатов и обратная связь 6) Внедрение изменений в HR-процессы <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
677.	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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Какое из следующих подразделений отвечает за разработку и реализацию программ обучения и развития сотрудников в организации? 1) Отдел кадров 2) Отдел по работе с персоналом 3) Учебный центр						

		работы с персоналом			исполнителей основных направлений работы с персоналом	4) Отдел компенсаций и льгот 5) Отдел маркетинга
678.	11. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Какие из следующих подразделений непосредственно занимаются управлением проектами в области работы с персоналом? Выберите два правильных ответа. 1) Отдел кадров 2) Учебный центр 3) Отдел маркетинга 4) Отдел по работе с персоналом 5) Отдел компенсаций и льгот
679.	12. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Какие из следующих подразделений в организации обычно отвечают за управление проектами в области HR-деятельности? Выберите два правильных ответа. 1) Отдел кадров 2) Отдел по работе с персоналом 3) Финансовый отдел 4) Отдел маркетинга 5) Учебный центр
680.	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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и исполнителей основных	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Какие из следующих подразделений в организации чаще всего участвуют в разработке и реализации программ по обучению и развитию персонала? Выберите два правильных ответа. 1) Отдел кадров 2) Отдел информационных технологий 3) Отдел по работе с персоналом (HR) 4) Отдел продаж

					направлений работы с персоналом	5) Учебный центр												
681.	14. 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	Б1.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом Уметь: - определять подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	<i>Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.*</i> <i>Или</i> <i>Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.*</i> В компании "ТехноСервис" возникла необходимость в разработке новой программы обучения для сотрудников отдела продаж. Руководство заметило, что показатели продаж снижаются, и сотрудники не уверенно используют новые технологии, внедренные в процесс продаж. Для решения этой проблемы было решено создать проект по обучению, который должен быть реализован в течение трех месяцев. Для успешного выполнения проекта необходимо определить, какие подразделения и исполнители будут участвовать в его разработке и реализации. Вопросы для анализа: 1. Какие подразделения должны быть вовлечены в проект? 2. Кто из сотрудников будет ответственен за различные этапы работы?												
682.	15. 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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом Уметь: - выбирать структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).</i> Установите соответствие между направлениями работы с персоналом и соответствующими документами, которые используются в каждом из направлений. <table><tr><td>Направления работы</td><td>Документы</td></tr><tr><td>А) Подбор и найм персонала</td><td>1) Трудовой договор</td></tr><tr><td>Б) Обучение и развитие сотрудников</td><td>2) Положение о кадровом учете</td></tr><tr><td>В) Оценка эффективности работы</td><td>3) Программа обучения</td></tr><tr><td>Г) Учет рабочего времени и расчет заработной платы</td><td>4) Анкета для оценки сотрудников</td></tr><tr><td>Д) Управление кадровыми документами</td><td>5) Табель учета рабочего времени</td></tr></table>	Направления работы	Документы	А) Подбор и найм персонала	1) Трудовой договор	Б) Обучение и развитие сотрудников	2) Положение о кадровом учете	В) Оценка эффективности работы	3) Программа обучения	Г) Учет рабочего времени и расчет заработной платы	4) Анкета для оценки сотрудников	Д) Управление кадровыми документами	5) Табель учета рабочего времени
Направления работы	Документы																	
А) Подбор и найм персонала	1) Трудовой договор																	
Б) Обучение и развитие сотрудников	2) Положение о кадровом учете																	
В) Оценка эффективности работы	3) Программа обучения																	
Г) Учет рабочего времени и расчет заработной платы	4) Анкета для оценки сотрудников																	
Д) Управление кадровыми документами	5) Табель учета рабочего времени																	

						6) Резюме кандидата
						1
683.	16. 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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом Уметь: - выбирать структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Укажите верную последовательность _ Установите верную последовательность этапов разработки документооборота в HR-деятельности. Этапы разработки: 1) Определение потребностей и целей HR-департамента 2) Разработка шаблонов документов 3) Согласование и утверждение документов 4) Внедрение документооборота в практику 5) Обучение сотрудников работе с новыми документами 6) Оценка эффективности и корректировка документооборота
684.	17. 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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом Уметь: - выбирать структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Какой из следующих документов является основным в процессе управления проектами в HR-деятельности и определяет структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом? 1) Положение о кадровом учете 2) План по обучению и развитию сотрудников 3) Шаблон трудового договора

						4) Регламент по оценке эффективности работы сотрудников
						5) Календарный план мероприятий по адаптации новых сотрудников
685.	18. 5 мин Г	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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом Уметь: - выбирать структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Какую структуру и объем документооборота следует выбрать для эффективного управления основными направлениями работы с персоналом в HR-деятельности? 1) Ведение единого реестра всех сотрудников компании, включая их личные данные и трудовые достижения. 2) Создание отдельной документации для каждого сотрудника, что приводит к избыточному документообороту и усложняет процесс учета. 3) Разработка стандартных шаблонов документов для приема, увольнения и перемещения сотрудников, что упрощает процесс и обеспечивает единообразие. 4) Установление периодических отчетов о текучести кадров и удовлетворенности сотрудников, чтобы отслеживать состояние HR-процессов. 5) Игнорирование изменений в законодательстве и внутренних регламентах компании при оформлении документов, что может привести к юридическим рискам.
686.	19. 5 мин Г	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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом Уметь: - выбирать структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*.</i> Какие элементы документооборота являются основными для эффективного управления проектами в HR-деятельности? 1) Разработка и утверждение плана проекта, включая определение целей, задач и сроков выполнения. 2) Создание детализированных отчетов о каждом сотруднике, включая их личные данные и достижения, без учета целей проекта. 3) Ведение реестра всех HR-документов, таких как трудовые договоры, приказы о приеме и увольнении, а также документы по обучению и развитию персонала.

						4) Проведение регулярных встреч с командой проекта для обсуждения статуса выполнения задач и выявления проблем. 5) Игнорирование стандартов документооборота и использование произвольных форматов документов для каждого проекта.		
687.	20. 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.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом Уметь: - выбирать структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Или Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.* Компания "Альфа" решила запустить новый проект по внедрению системы обучения и развития сотрудников. Проект включает в себя анализ потребностей в обучении, разработку учебных программ, подбор тренеров и оценку эффективности обучения. Команда проекта состоит из HR-менеджера, тренера, IT-специалиста и представителя отдела продаж. На первом этапе работы команда проводит встречу, на которой обсуждаются ключевые задачи и распределяются роли. HR-менеджер предлагает создать структуру документооборота, которая будет включать: 1. План проекта — документ, описывающий цели, задачи, сроки и ресурсы. 2. Анализ потребностей — отчет о выявленных потребностях в обучении на основе опросов сотрудников и анализа производительности. 3. Учебные материалы — документы, содержащие содержание курсов, методические рекомендации и расписания. 4. Отчеты о проведенных обучении — документы, фиксирующие результаты обучения и отзывы участников. 5. Оценка эффективности — анализ результатов обучения, который включает в себя метрики производительности до и после обучения. Однако, в процессе обсуждения один из участников команды предлагает сократить объем документооборота, исключив некоторые документы, такие как анализ потребностей и отчеты о проведенных обучении, чтобы упростить процесс.		
688.	21. 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	Б1.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Установите соответствие между основными направлениями кадровой и социальной политики организации и их описанием с учетом специфики и социально-экономического положения. <table><tr><td>Направления</td><td>Описание</td></tr></table>	Направления	Описание
Направления	Описание							

			специфики и социально-экономического положения		экономического положения Уметь: - содействовать определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	А) Развитие кадрового потенциала Б) Социальная ответственность бизнеса В) Подбор и оценка персонала Г) Мотивация и вознаграждение сотрудников Д) Обучение и развитие Е) Управление разнообразием 1) Ориентированность на создание инклюзивной рабочей среды, где ценятся различия между сотрудниками. 2) Внедрение программ, направленных на повышение квалификации и профессионального роста работников. 3) Систематическое обеспечение сотрудников справедливыми условиями труда и социальными гарантиями. 4) Применение методов для выявления и привлечения лучших кандидатов, а также оценка их компетенций. 5) Формирование системы вознаграждений, учитывающей результаты работы и индивидуальные достижения сотрудников. 6) Стратегия, направленная на развитие навыков и знаний сотрудников в соответствии с потребностями бизнеса.	
689.	22. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения Уметь: - содействовать определению основных направлений кадровой и	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность этапов разработки кадровой и социальной политики организации, учитывая её специфику и социально-экономическое положение. Этапы: 1) Анализ текущего состояния кадровой политики и социальной среды в организации. 2) Определение целей и задач кадровой и социальной политики с учетом потребностей бизнеса. 3) Формирование стратегий и мероприятий для достижения поставленных целей. 4) Оценка внешней среды и факторов, влияющих на организацию (экономических, социальных, законодательных). 5) Внедрение разработанных стратегий и мероприятий в практику организации. 6) Мониторинг и оценка эффективности реализованных мероприятий.	

					социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	корректировка политики при необходимости. <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
690.	23. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения Уметь: - содействовать определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Какое из следующих направлений кадровой и социальной политики наиболее соответствует требованиям организации, работающей в условиях высокой конкуренции на рынке труда и стремящейся привлечь и удержать талантливых сотрудников? 1) Увеличение рабочего времени без повышения заработной платы. 2) Разработка программ профессионального развития и обучения сотрудников. 3) Сокращение социальных льгот для работников. 4) Установка жестких правил и ограничений для сотрудников. 5) Игнорирование обратной связи от работников о их потребностях. 6) Упрощение процесса найма без учета культурной совместимости кандидатов.						
691.	23. 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	Б1.В.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте*. Каковы основные направления кадровой и социальной политики организации, учитывающие её специфику и социально-экономическое положение? Выберите два верных варианта. 1) Разработка программы профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников.						

		отношении персонала	учетом её специфики и социально-экономического положения		социально-экономического положения Уметь: - содействовать определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	2) Увеличение рабочего времени для повышения производительности труда. 3) Внедрение системы гибких графиков работы и удалённой занятости. 4) Сокращение социальных льгот для оптимизации бюджета. 5) Поддержка инициатив сотрудников по улучшению условий труда. 6) Игнорирование обратной связи от работников в процессе принятия решений.
692.	24. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения Уметь: - содействовать определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	<i>Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.*</i> <i>Или</i> <i>Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.*</i> Разработка программы адаптации новых сотрудников текст: Компания "ТехноСтар", работающая в сфере информационных технологий, испытывает высокую текучесть кадров среди новых сотрудников. Это связано с тем, что новички не получают достаточной поддержки и информации о корпоративной культуре, что приводит к их быстрому уходу.

693.	25. 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.08 Управление проектами в HR-деятельности	Знать: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения Уметь: - содействовать определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Или Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.* Внедрение гибкого графика работы Текст: Компания "ЭкоЛогистик", занимающаяся логистикой и транспортировкой товаров, сталкивается с проблемами удержания сотрудников на фоне растущих требований к балансу между работой и личной жизнью. Многие сотрудники выражают недовольство из-за жесткого рабочего графика.								
694.	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.11 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 методы, используемые при подборе и оценке персонала, и их определения <table><tr><td>Методы</td><td>Определение</td></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></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
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													

						<table> <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>	Г) Глубинное интервью	4) Инструмент для оценки собственных сильных и слабых сторон		5) Инструмент для оценки эмпатии		6) Метод оценки в ходе общения сторон								
Г) Глубинное интервью	4) Инструмент для оценки собственных сильных и слабых сторон																			
	5) Инструмент для оценки эмпатии																			
	6) Метод оценки в ходе общения сторон																			
695.	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.11 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> <td>Компетенции</td> <td>Определения</td> </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> <tr> <td></td> <td>6) умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях</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		6) умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях
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																			
	6) умение человека адаптироваться к новым обстоятельствам, находить эффективные решения проблем в кризисных ситуациях																			
696.	3. 3 мин А	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.11 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита;	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.														

		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	<table><tr><th>Аспекты информационного обеспечения</th><th>Описание</th></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																				
697.	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.11 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические	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><th>Нормативные документы</th><th>Основные положения</th></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></table>	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							
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																				

					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	<table><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	Г) Постановления правительства РФ	4) Обеспечивает защиту прав работников при увольнении		5) Устанавливает права и гарантии работников		6) Определяет меры по снижению безработицы
Г) Постановления правительства РФ	4) Обеспечивает защиту прав работников при увольнении											
	5) Устанавливает права и гарантии работников											
	6) Определяет меры по снижению безработицы											
698.	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.11 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>						
699.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по	Б1.В.11 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и	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)						

		подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	подбору и оценке персонала		методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	4) Анализ полученных данных 5) Предоставление обратной связи и рекомендаций <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
700.	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.11 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	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>						

					социальной политики предприятия							
701.	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.11 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	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>						
702.	9.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.11	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.						

	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	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	Выбор обоснуйте. В компании «Ромашка» внедряется новая система подбора и оценки персонала, основанная на использовании ассесмент-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
703.	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.11 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. Компания решила внедрить методику 360-градусной оценки для оценки сотрудников. Что подразумевает этот метод? 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
704.	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.11 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 и консалтинговую и	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

					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	
705.	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.11 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:	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

					- 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	
706.	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.11 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
707.	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.11 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по	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

					подбору и оценке персонала	
708.	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.11 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, 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 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
709.	16. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в	ПК-6.2: Содействует определению	Б1.В.11	Знать: - важнейшие методы экономического и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	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	Кадровый консалтинг и аудит труда	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	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 4) Законодательство в области труда остается неизменным на протяжении многих лет
710.	17. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала,	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.11 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации	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?

		проводить аттестацию работников			Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	
711.	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.11 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?

712.	1. 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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите элементы кадровой политики и их характеристики <table><tr><th>Элементы</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А) Кадровая стратегия</td><td>1) Комплекс мер по предотвращению утечки ключевых сотрудников</td></tr><tr><td>Б) Социальная политика</td><td>2) Долгосрочный план развития персонала в соответствии с целями компании</td></tr><tr><td>В) Управление кадровыми рисками</td><td>3) Программы льгот, корпоративной культуры и work-life balance</td></tr><tr><td>Г) Кадровая безопасность</td><td>4) Анализ и минимизация угроз, связанных с персоналом</td></tr><tr><td></td><td>5) Использование Big Data для прогнозирования кадровых тенденций</td></tr><tr><td></td><td>6) Система поиска, развития и удержания высокопотенциальных сотрудников</td></tr></table>	Элементы	Характеристики	А) Кадровая стратегия	1) Комплекс мер по предотвращению утечки ключевых сотрудников	Б) Социальная политика	2) Долгосрочный план развития персонала в соответствии с целями компании	В) Управление кадровыми рисками	3) Программы льгот, корпоративной культуры и work-life balance	Г) Кадровая безопасность	4) Анализ и минимизация угроз, связанных с персоналом		5) Использование Big Data для прогнозирования кадровых тенденций		6) Система поиска, развития и удержания высокопотенциальных сотрудников
Элементы	Характеристики																			
А) Кадровая стратегия	1) Комплекс мер по предотвращению утечки ключевых сотрудников																			
Б) Социальная политика	2) Долгосрочный план развития персонала в соответствии с целями компании																			
В) Управление кадровыми рисками	3) Программы льгот, корпоративной культуры и work-life balance																			
Г) Кадровая безопасность	4) Анализ и минимизация угроз, связанных с персоналом																			
	5) Использование Big Data для прогнозирования кадровых тенденций																			
	6) Система поиска, развития и удержания высокопотенциальных сотрудников																			
713.	2. 3 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации	Б1.В.12 Кадровая безопасность	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы управления кадровыми рисками с их описанием.														

	A	реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики	и кадровые риски	социальной политики; - порядок и особенности внедрении и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	<table><tr><th>Методы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>A) Аудит персонала</td><td>1) Оценка лояльности сотрудников через анкетирование и интервью</td></tr><tr><td>Б) Система мониторинга</td><td>2) Регулярный сбор и анализ данных о кадровых процессах</td></tr><tr><td>В) Пентест (кадровый)</td><td>3) Проверка уязвимостей в системе защиты конфиденциальной информации</td></tr><tr><td>Г) Кадровый резерв</td><td>4) Подготовка замещающих сотрудников на ключевые позиции</td></tr><tr><td></td><td>5) Меры по повышению привлекательности работодателя</td></tr><tr><td></td><td>6) Моделирование кризисных ситуаций для оценки устойчивости HR-системы</td></tr></table>	Методы	Описание	A) Аудит персонала	1) Оценка лояльности сотрудников через анкетирование и интервью	Б) Система мониторинга	2) Регулярный сбор и анализ данных о кадровых процессах	В) Пентест (кадровый)	3) Проверка уязвимостей в системе защиты конфиденциальной информации	Г) Кадровый резерв	4) Подготовка замещающих сотрудников на ключевые позиции		5) Меры по повышению привлекательности работодателя		6) Моделирование кризисных ситуаций для оценки устойчивости HR-системы
Методы	Описание																			
A) Аудит персонала	1) Оценка лояльности сотрудников через анкетирование и интервью																			
Б) Система мониторинга	2) Регулярный сбор и анализ данных о кадровых процессах																			
В) Пентест (кадровый)	3) Проверка уязвимостей в системе защиты конфиденциальной информации																			
Г) Кадровый резерв	4) Подготовка замещающих сотрудников на ключевые позиции																			
	5) Меры по повышению привлекательности работодателя																			
	6) Моделирование кризисных ситуаций для оценки устойчивости HR-системы																			
714.	3. 3 мин A	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрении и реализации кадровой	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите виды кадровых рисков с методами их минимизации. <table><tr><th>Риски</th><th>Методы управления</th></tr><tr><td>A) Утечка ключевых сотрудников</td><td>1) Программы лояльности, «золотые парашюты»</td></tr></table>	Риски	Методы управления	A) Утечка ключевых сотрудников	1) Программы лояльности, «золотые парашюты»										
Риски	Методы управления																			
A) Утечка ключевых сотрудников	1) Программы лояльности, «золотые парашюты»																			

		отношении персонала			и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	<table><tr><td>Б) Несоответствие квалификации</td><td>2) Обучение, наставничество, ассессмент-центры</td></tr><tr><td>В) Мошенничество персонала</td><td>3) Внутренний аудит, контроль доступа к данным</td></tr><tr><td>Г) Конфликты в коллективе</td><td>4) Тренинги по коммуникациям, медиация</td></tr><tr><td></td><td>5) Регулярные проверки кадровой документации</td></tr><tr><td></td><td>6) Корпоративный кодекс, мониторинг соцсетей</td></tr></table>	Б) Несоответствие квалификации	2) Обучение, наставничество, ассессмент-центры	В) Мошенничество персонала	3) Внутренний аудит, контроль доступа к данным	Г) Конфликты в коллективе	4) Тренинги по коммуникациям, медиация		5) Регулярные проверки кадровой документации		6) Корпоративный кодекс, мониторинг соцсетей
Б) Несоответствие квалификации	2) Обучение, наставничество, ассессмент-центры															
В) Мошенничество персонала	3) Внутренний аудит, контроль доступа к данным															
Г) Конфликты в коллективе	4) Тренинги по коммуникациям, медиация															
	5) Регулярные проверки кадровой документации															
	6) Корпоративный кодекс, мониторинг соцсетей															
715.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите элементы системы кадровой безопасности с их описанием. <table><tr><td>Элементы системы</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Политика конфиденциальности</td><td>1) Документ, регламентирующий работу с персональными данными и коммерческой тайной</td></tr><tr><td>Б) Non-compete agreement (NCA)</td><td>2) Запрет на работу у конкурентов после увольнения в течение определенного срока</td></tr><tr><td>В) Внутренний контроль доступа</td><td>3) Разграничение прав сотрудников к информации и ресурсам компании</td></tr></table>	Элементы системы	Описание	А) Политика конфиденциальности	1) Документ, регламентирующий работу с персональными данными и коммерческой тайной	Б) Non-compete agreement (NCA)	2) Запрет на работу у конкурентов после увольнения в течение определенного срока	В) Внутренний контроль доступа	3) Разграничение прав сотрудников к информации и ресурсам компании		
Элементы системы	Описание															
А) Политика конфиденциальности	1) Документ, регламентирующий работу с персональными данными и коммерческой тайной															
Б) Non-compete agreement (NCA)	2) Запрет на работу у конкурентов после увольнения в течение определенного срока															
В) Внутренний контроль доступа	3) Разграничение прав сотрудников к информации и ресурсам компании															

					безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	<table><tr><td>Г) Мониторинг цифровой активности</td><td>4) Анализ корпоративной почты, мессенджеров и посещаемых сайтов</td></tr><tr><td></td><td>5) Проверка благонадежности, лояльности и соответствия должности</td></tr><tr><td></td><td>6) Алгоритм действий при утечке данных или подозрительном поведении сотрудника</td></tr></table>	Г) Мониторинг цифровой активности	4) Анализ корпоративной почты, мессенджеров и посещаемых сайтов		5) Проверка благонадежности, лояльности и соответствия должности		6) Алгоритм действий при утечке данных или подозрительном поведении сотрудника
Г) Мониторинг цифровой активности	4) Анализ корпоративной почты, мессенджеров и посещаемых сайтов											
	5) Проверка благонадежности, лояльности и соответствия должности											
	6) Алгоритм действий при утечке данных или подозрительном поведении сотрудника											
716.	5. 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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрении и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать	Укажите верную последовательность этапов разработки кадровой стратегии: 1) Анализ внешней и внутренней среды 2) Постановка целей и KPI 3) Разработка программ развития персонала 4) Внедрение и мониторинг 5) Оценка эффективности 6) Корректировка стратегии						

					выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
717.	6. 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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления	<i>Укажите верную последовательность внедрения системы кадровой безопасности:</i> 1) Идентификация ключевых рисков 2) Разработка регламентов и политик 3) Обучение сотрудников 4) Внедрение технических средств защиты 5) Тестирование системы 6) Постоянный аудит и обновление

					кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
718.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации;	<i>Укажите верную последовательность этапов внедрения системы управления кадровыми рисками:</i> 1) Анализ существующих процессов и выявление уязвимостей 2) Разработка регламентов и политик управления рисками 3) Обучение сотрудников и руководителей 4) Тестовый запуск системы в одном департаменте 5) Полномасштабное внедрение во всей организации 6) Регулярный аудит и корректировка системы

					- принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
719.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной	<i>Укажите верную последовательность действий при расследовании инцидента кадровой безопасности (утечка данных)</i> 1) Фиксация инцидента (дата, время, участники) 2) Изоляция систем для предотвращения дальнейшей утечки 3) Сбор доказательств (логи, скриншоты, показания свидетелей) 4) Внутреннее расследование с привлечением HR и службы безопасности 5) Применение санкций к виновным (увольнение, штраф) 6) Внесение изменений в систему защиты для предотвращения повторения

					политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
720.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Компания внедряет систему управления кадровыми рисками. Какой этап является наиболее критичным для успеха проекта? 1) Закупка дорогостоящего ПО 2) Обучение топ-менеджеров 3) Идентификация ключевых рисков 4) Назначение ответственного за проект 5) Публикация новости на корпоративном портале 6) Проведение разового аудита

					безопасности организации	
721.	10. 3 мин В	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой метод наиболее эффективен для прогнозирования кадровых рисков в быстрорастущей компании? 1) Ежегодная аттестация 2) Сценарное моделирование 3) Жесткий контроль рабочего времени 4) Социологические опросы 5) Сокращение социальных льгот 6) Ротация кадров
722.	11. 3 мин	ПК-6: Способен участвовать в	ПК-6.1: Участвует в разработке и	Б1.В.12 Кадровая безопасность	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Компания столкнулась с частыми увольнениями ключевых специалистов.

	В	разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	реализации кадровой и социальной политики	и кадровые риски	кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрении и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	Какой метод наиболее эффективен для выявления глубинных причин текучести кадров? 1) Повышение зарплат всем сотрудникам 2) Проведение анонимных интервью с увольняющимися 3) Введение штрафов за увольнение 4) Увеличение количества корпоративных мероприятий 5) Запрет на увольнение в течение 2 лет после найма 6) Автоматизация HR-отдела
723.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной	ПК-6.1: Участует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрении и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В компании планируют внедрить систему управления кадровыми рисками. Какой первый шаг критически важен для успеха проекта? 1) Закупка дорогостоящего ПО для мониторинга сотрудников 2) Назначение ответственного из топ-менеджмента 3) Проведение аудита для идентификации ключевых рисков 4) Массовое увольнение «ненадежных» сотрудников

		политики в отношении персонала			реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	5) Внедрение строгих штрафов за нарушение правил 6) Публикация новой политики в корпоративном чате
724.	13. 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	Б1.В.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрении и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие меры повышают кадровую безопасность? (Выберите 3 варианта) 1) Внедрение NDA (соглашение о неразглашении) для сотрудников 2) Увеличение рабочего дня 3) Создание кадрового резерва 4) Отмена премий 5) Регулярные проверки IT-безопасности 6) Автоматизация HR-процессов

					кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
725.	14. 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	Б1.В.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь:	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие элементы социальной политики увеличивают лояльность персонала? (Выберите 2 варианта) 1) Гибкий график 2) Уменьшение числа отпускных дней 3) Корпоративный спортзал 4) Отмена медицинской страховки 5) Запрет на удаленную работу 6) Программы обучения за счет компании

					- обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
726.	15. 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	Б1.В.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие элементы социальной политики снижают текучесть кадров в IT-компаниях? 1) Бесплатные обеды и фитнес-абонементы 2) Жесткий график с 9:00 до 18:00 без гибкости 3) Возможность удаленной работы 2-3 дня в неделю 4) Отмена премий за перевыполнение плана 5) Программы обучения и сертификации за счет компании 6) Запрет на участие в сторонних конференциях

					управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
727.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации;	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие меры эффективны для предотвращения утечки конфиденциальной информации через сотрудников? (Выберите 3 варианта) 1) Внедрение системы DLP (Data Loss Prevention) 2) Ежемесячная ротация всех сотрудников между отделами 3) Обязательное подписание NDA (соглашения о неразглашении) 4) Полный запрет на использование USB-носителей 5) Регулярные тренинги по информационной безопасности 6) Автоматическое снижение зарплаты при подозрении на утечку

					- принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
728.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной	В компании 20% сотрудников планируют увольнение. Коэффициент текучести - 15%. Рассчитайте, сколько сотрудников (из 500) могут уйти, и предложите 3 меры по снижению риска.

					политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации	
729.	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.12 Кадровая безопасность и кадровые риски	Знать: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации Уметь: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности организации; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики в области управления кадровыми рисками и кадровой	Годовой бюджет на кадровую безопасность — 1,5 млн руб. Распределите средства между: • Системы мониторинга (DLP, контроль доступа), • Обучение сотрудников (тренинги, NDA), • Аудит и проверки, • Соц. пакет для повышения лояльности. Задания: 1. Обоснуйте приоритеты распределения (укажите %). 2. Рассчитайте сумму для каждой статьи.

					безопасности организации															
730.	1. 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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите виды HR-аналитики и их описание <table><tr><th>Виды</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Дескриптивная</td><td>1) Анализ исторических данных для выявления закономерностей (например, текучесть за 5 лет)</td></tr><tr><td>Б) Диагностическая</td><td>2) Выявление причинно-следственных связей (почему выросла текучесть)</td></tr><tr><td>В) Предиктивная</td><td>3) Прогнозирование будущих тенденций (например, риски увольнений)</td></tr><tr><td>Г) Прескриптивная</td><td>4) Рекомендации по оптимизации процессов (как снизить текучесть)</td></tr><tr><td></td><td>5) Сравнение показателей компании с отраслевыми стандартами</td></tr><tr><td></td><td>6) Визуализация ключевых метрик в реальном времени</td></tr></table>	Виды	Описание	А) Дескриптивная	1) Анализ исторических данных для выявления закономерностей (например, текучесть за 5 лет)	Б) Диагностическая	2) Выявление причинно-следственных связей (почему выросла текучесть)	В) Предиктивная	3) Прогнозирование будущих тенденций (например, риски увольнений)	Г) Прескриптивная	4) Рекомендации по оптимизации процессов (как снизить текучесть)		5) Сравнение показателей компании с отраслевыми стандартами		6) Визуализация ключевых метрик в реальном времени
Виды	Описание																			
А) Дескриптивная	1) Анализ исторических данных для выявления закономерностей (например, текучесть за 5 лет)																			
Б) Диагностическая	2) Выявление причинно-следственных связей (почему выросла текучесть)																			
В) Предиктивная	3) Прогнозирование будущих тенденций (например, риски увольнений)																			
Г) Прескриптивная	4) Рекомендации по оптимизации процессов (как снизить текучесть)																			
	5) Сравнение показателей компании с отраслевыми стандартами																			
	6) Визуализация ключевых метрик в реальном времени																			
731.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы	<i>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</i> Соотнесите показатели HR-аналитики с их формулами <table><tr><th>Показатель</th><th>Формула</th></tr></table>	Показатель	Формула												
Показатель	Формула																			

		социальной политики в отношении персонала	политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения		анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<table><tr><td>А) Коэффициент текучести</td><td>1) (Число уволившихся / Среднесписочная численность) × 100%</td></tr><tr><td>Б) Стоимость закрытия вакансии</td><td>2) (Затраты на рекрутинг / Количество нанятых сотрудников)</td></tr><tr><td>В) Уровень преданности и привязанности сотрудника к работе и организации</td><td>3) (% сотрудников, готовых рекомендовать компанию как работодателя)</td></tr><tr><td>Г) ROI обучения</td><td>4) (Прирост продуктивности – Затраты на обучение) / Затраты на обучение × 100%</td></tr><tr><td></td><td>5) Среднее время закрытия вакансии (в днях)</td></tr><tr><td></td><td>6) (Число пропущенных рабочих дней / Общее число рабочих дней) × 100%</td></tr></table>	А) Коэффициент текучести	1) (Число уволившихся / Среднесписочная численность) × 100%	Б) Стоимость закрытия вакансии	2) (Затраты на рекрутинг / Количество нанятых сотрудников)	В) Уровень преданности и привязанности сотрудника к работе и организации	3) (% сотрудников, готовых рекомендовать компанию как работодателя)	Г) ROI обучения	4) (Прирост продуктивности – Затраты на обучение) / Затраты на обучение × 100%		5) Среднее время закрытия вакансии (в днях)		6) (Число пропущенных рабочих дней / Общее число рабочих дней) × 100%
А) Коэффициент текучести	1) (Число уволившихся / Среднесписочная численность) × 100%																	
Б) Стоимость закрытия вакансии	2) (Затраты на рекрутинг / Количество нанятых сотрудников)																	
В) Уровень преданности и привязанности сотрудника к работе и организации	3) (% сотрудников, готовых рекомендовать компанию как работодателя)																	
Г) ROI обучения	4) (Прирост продуктивности – Затраты на обучение) / Затраты на обучение × 100%																	
	5) Среднее время закрытия вакансии (в днях)																	
	6) (Число пропущенных рабочих дней / Общее число рабочих дней) × 100%																	
732.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите типы HR-данных с их характеристиками. <table><tr><td>Типы данных</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Структурированные</td><td>1) Данные с четкой организацией (таблицы, SQL-базы)</td></tr><tr><td>Б) Неструктурированные</td><td>2) Текстовые документы, письма, соцсети</td></tr><tr><td>В) Полуструктурированные</td><td>3) XML-файлы, электронные анкеты</td></tr><tr><td>Г) Временные ряды</td><td>4) Данные, изменяющиеся во времени (например, текучесть по месяцам)</td></tr></table>	Типы данных	Характеристика	А) Структурированные	1) Данные с четкой организацией (таблицы, SQL-базы)	Б) Неструктурированные	2) Текстовые документы, письма, соцсети	В) Полуструктурированные	3) XML-файлы, электронные анкеты	Г) Временные ряды	4) Данные, изменяющиеся во времени (например, текучесть по месяцам)		
Типы данных	Характеристика																	
А) Структурированные	1) Данные с четкой организацией (таблицы, SQL-базы)																	
Б) Неструктурированные	2) Текстовые документы, письма, соцсети																	
В) Полуструктурированные	3) XML-файлы, электронные анкеты																	
Г) Временные ряды	4) Данные, изменяющиеся во времени (например, текучесть по месяцам)																	

					- ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<table><tr><td></td><td>5) Сравнение разных групп (отделов, должностей)</td></tr><tr><td></td><td>6) Обработка огромных массивов с помощью ML</td></tr></table>		5) Сравнение разных групп (отделов, должностей)		6) Обработка огромных массивов с помощью ML											
	5) Сравнение разных групп (отделов, должностей)																				
	6) Обработка огромных массивов с помощью ML																				
733.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите методы анализа с их применением в HR. <table><tr><th>Элементы системы</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Корреляционный анализ</td><td>1) Выявление связи между зарплатой и увольнениями</td></tr><tr><td>Б) Факторный анализ</td><td>2) Определение ключевых причин текучести</td></tr><tr><td>В) Кластерный анализ</td><td>3) Сегментация сотрудников по поведенческим паттернам</td></tr><tr><td>Г) Дерево решений</td><td>4) Моделирование сценариев увольнений</td></tr><tr><td></td><td>5) Сравнение эффективности двух программ мотивации</td></tr><tr><td></td><td>6) Обработка текстовых отзывов сотрудников</td></tr></table>	Элементы системы	Описание	А) Корреляционный анализ	1) Выявление связи между зарплатой и увольнениями	Б) Факторный анализ	2) Определение ключевых причин текучести	В) Кластерный анализ	3) Сегментация сотрудников по поведенческим паттернам	Г) Дерево решений	4) Моделирование сценариев увольнений		5) Сравнение эффективности двух программ мотивации		6) Обработка текстовых отзывов сотрудников	
Элементы системы	Описание																				
А) Корреляционный анализ	1) Выявление связи между зарплатой и увольнениями																				
Б) Факторный анализ	2) Определение ключевых причин текучести																				
В) Кластерный анализ	3) Сегментация сотрудников по поведенческим паттернам																				
Г) Дерево решений	4) Моделирование сценариев увольнений																				
	5) Сравнение эффективности двух программ мотивации																				
	6) Обработка текстовых отзывов сотрудников																				

					персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	
734.	5. 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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления	<i>Укажите верную последовательность этапов HR-аналитики:</i> 1) Сбор данных 2) Очистка и подготовка данных 3) Визуализация данных 4) Построение гипотез 5) Проведение анализа 6) Принятие решений

					персоналом	
735.	6. 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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	Укажите верную последовательность внедрения HR-бенчмаркинга: 1) Выбор ключевых метрик для сравнения 2) Сбор данных по отрасли 3) Анализ разрывов (Gap Analysis) 4) Разработка плана улучшений 5) Внедрение изменений 6) Оценка результатов
736.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики	Б1.В.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа	Укажите верную последовательность этапов проведения HR-аудита: 1) Определение целей и задач аудита 2) Сбор и анализ данных 3) Проведение интервью с сотрудниками 4) Выявление проблем и отклонений 5) Разработка рекомендаций

		политики в отношении персонала	организации с учетом её специфики и социально-экономического положения		организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	6) Мониторинг реализации решений
737.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в	<i>Укажите верную последовательность внедрения системы предиктивной аналитики в HR:</i> 1) Определение бизнес-целей (что прогнозируем) 2) Сбор исторических данных 3) Выбор алгоритмов машинного обучения 4) Обучение и тестирование модели 5) Интеграция с HR-системами 6) Оценка точности и корректировка

					основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	
738.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой метод наиболее эффективен для прогнозирования текучести кадров? 1) Опрос удовлетворенности 2) Регрессионный анализ исторических данных 3) Случайные проверки 4) Уменьшение зарплат 5) Увеличение числа корпоративов 6) Запрет на увольнения

					тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	
739.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой показатель лучше всего отражает эффективность рекрутинга? 1) Число откликов на вакансию 2) Время закрытия вакансии 3) Количество собеседований 4) Стоимость найма 5) Число отказов кандидатов 6) Количество HR-менеджеров

740.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой инструмент наиболее эффективен для анализа причин низкой вовлеченности сотрудников? 1) Расчет коэффициента текучести 2) Анализ соцсетей сотрудников 3) Анкетирование по методике Gallup Q12 4) Проверка рабочих компьютеров 5) Сокращение числа совещаний 6) Увеличение числа выходных
741.	12. 3 мин В	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	Б1.В.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какой показатель наиболее точно отражает эффективность системы адаптации новых сотрудников? 1) Количество проведенных тренингов 2) Процент прохождения испытательного срока 3) Число наставников в компании 4) Стоимость программы адаптации

		отношении персонала	учетом её специфики и социально-экономического положения		социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	5) Количество страниц в руководстве для новичков 6) Число упоминаний компании в соцсетях
742.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях,	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие 2 метрики используют для оценки эффективности обучения? 1) Удовлетворенность сотрудников курсами 2) Количество проведенных тренингов 3) Рост производительности после обучения 4) Число тренеров в компании 5) Стоимость одного тренинга 6) Процент сотрудников, прошедших аттестацию

					принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	
743.	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-экономического положения	Б1.В.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие 3 фактора влияют на уровень энтузиазма, преданности и привязанности сотрудника к своей работе и организации? 1) Гибкий график 2) Частота увольнений 3) Корпоративная культура 4) Количество вакансий 5) Программы развития 6) Размер офиса

					социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	
744.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Какие 2 метода позволяют выявить скрытые закономерности в кадровых данных? 1) Построение линейных графиков 2) Кластерный анализ 3) Подсчет средних значений 4) Ассоциативные правила 5) Ручная проверка каждой записи 6) Опрос руководителей
	16.	ПК-6:	ПК-6.2:	Б1.В.14	Знать:	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор</i>

	5 мин Г	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	HR-аналитика и бенчмаркинг	- основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	<i>обоснуйте.</i> Какие 3 фактора необходимо учитывать при проведении HR-бенчмаркинга? 1) Размер компании 2) Цвет корпоративного логотипа 3) Отраслевая специфика 4) Географическое расположение 5) Возраст CEO 6) Корпоративная культура
745.	17. 10 мин Д	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных	После тренинга по управлению временем: 40% сотрудников повысили продуктивность на 15% 30% - на 10% 20% - без изменений 10% - снизили продуктивность на 5% Средняя зарплата участников: 80 тыс. руб./мес., обучение стоило 400 тыс. руб. Задания: 1) Рассчитайте средний прирост продуктивности. 2) Оцените ROI за год (без учета дисконтирования).

		отношении персонала	специфики и социально-экономического положения		последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом	3) Сделайте вывод об эффективности.
746.	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.14 HR-аналитика и бенчмаркинг	Знать: - основные категории, виды, принципы аналитики в сфере труда и управления персоналом; - показатели и методы анализа организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом Уметь: - ориентироваться в основных понятиях, принципах и методах	В 2023 году компания наняла 50 сотрудников. Затраты на рекрутинг составили: Внешний рекрутинг (30 человек): 1,5 млн руб. Внутренний рекрутинг (20 человек): 200 тыс. руб. Время закрытия вакансий: в среднем 25 дней (при отраслевом стандарте 20 дней). Задания: 1) Рассчитайте среднюю стоимость найма одного сотрудника для каждого типа рекрутинга и общий. 2) Проанализируйте эффективность по времени подбора. 3) Предложите 2 меры оптимизации.

					анализа трудовых показателей; - анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, последствия реализации стратегии управления персоналом															
747.	1. 3 мин А	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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 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																			
748.	2.	ПК-2:	ПК-2.2:	Б1.В.10 Социальные	Обучающийся знает:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)														

	3 мин А	Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	Проводит мероприятия по адаптации персонала	технологии в управлении человеческим и ресурсами	- технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Соотнесите этапы разработки программы адаптации персонала с их содержанием. <table><tr><th>Этапы</th><th>Содержание этапов</th></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><tr><td></td><td>6) Корректировка программы на основе обратной связи от участников</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		6) Корректировка программы на основе обратной связи от участников
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																			
749.	3. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	1 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														
750.	4.	ПК-2: Способен организовывать	ПК-2.2: Проводит мероприятия по	Б1.В.10 Социальные технологии в	Обучающийся знает:	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность разработки программы адаптации нового сотрудника:														

	3 мин Б	процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	адаптации персонала	управлении человеческим и ресурсами	- технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	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
751.	5. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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 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
752.	6. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы	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

					адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	5) Прохождение психологического тестирования
753.	7. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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 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 Г) Глубинные интервью с наставниками Д) Наблюдение за рабочим процессом
754.	8. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований	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

					исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	
755.	9. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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).
756.	10. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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.

757.	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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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 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><tr><td></td><td>6) Внедрение системы наставничества</td></tr></table> 1	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		6) Внедрение системы наставничества
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																			
	6) Внедрение системы наставничества																			
758.	12. Базовый 3 мин А	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 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет:	Прочитайте текст и установите соответствие. Прочитайте текст и установите соответствие между этапами разработки социальной политики и их содержанием: <table><tr><td>Уровни</td><td>Примеры мероприятий</td></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></table>	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				
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																			

					- формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	<table><tr><td></td><td>5) Разработка системы КРІ для оценки эффективности льгот</td></tr><tr><td></td><td>6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits</td></tr></table> 1		5) Разработка системы КРІ для оценки эффективности льгот		6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits
	5) Разработка системы КРІ для оценки эффективности льгот									
	6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits									
759.	13. Базовы й 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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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 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 5). Принятие кадровой политики руководством организации 6). Внедрение и корректировка кадровой политики				
760.	14. Базовы й 3 мин	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль	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				

	Б	отношении персонала			социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария политики	6). Корректировка социальной политики на основе обратной связи
761.	15. Базовый 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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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

762.	16. Базовый 3 мин В	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 Социальные технологии в управлении человеческим и 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	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
763.	17. Повышенный 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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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	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.

					разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	
764.	18. 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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умет: - 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
765.	19. 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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в	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.

					управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	
766.	20. 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.10 Социальные технологии в управлении человеческим и 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.
767.	3. 3 мин	ПК-1 Способен организовывать	ПК-1.2: Организует и участвует в	Б1.В.09 Современные методы	Знать:	Прочитайте текст и установите соответствие между целями аттестации персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

	A	и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	проведении аттестации работников	оценки и аттестации персонала	- 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	Соотнесите цели аттестации персонала и их описание. <table><tr><td>Цели аттестации</td><td>Описание</td></tr><tr><td>A) 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	A) 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																			
A) 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																			
768.	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><td>Виды аттестации</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>A) 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	A) 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																			
A) 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																			

769.	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
770.	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
771.	7.	ПК-1	ПК-1.2:	Б1.В.09	Знать:	Укажите верную последовательность этапов проведения аттестации: 1) Подготовка к аттестации

	3 мин Б	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Организует и участвует в проведении аттестации работников	Современные методы оценки и аттестации персонала	- 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	2) Проведение аттестации 3) Анализ результатов 4) Принятие решений 5) Оценка результатов
772.	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 проведении аттестации различных категорий персонала	Укажите верную последовательность этапов проведения аттестации методом ассесмент-центра: 1) Подготовка к оценке 2) Проведение деловых игр 3) Наблюдение за участниками 4) Анализ результатов 5) Формулирование выводов 6) Предоставление обратной связи

773.	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
774.	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 текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей 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

775.	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 КРІ 6) Интервью
776.	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 аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации	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 КРІ

					различных категорий персонала	
777.	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) Ассесмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
778.	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.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. Компания планирует внедрить систему оценки персонала для повышения эффективности работы. Какие методы оценки следует использовать?" 1) Ассесмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью

779.	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) Ассесмент-центр 2) 360-градусная оценка 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ КРІ 6) Интервью
780.	16. 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аттестацию для анализа производительности труда сотрудников. Какие методы оценки следует использовать? 1) Анализ КРІ 2) Наблюдение 3) Деловые игры 4) Тестирование 5) Интервью 6) Анкетирование

					различных категорий персонала	
781.	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%.
782.	18. 10 мин Д	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	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: - 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.

					различных категорий персонала															
783.	1. 3 мин А	ПК-5: Способен проводить администриро вание процессов и документообор ота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.01.0 2 Инновационн ый 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	Прочитайте текст и установите соответствие между видами безработицы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) 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>А) 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	А) 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																			
А) 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																			

					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;													
784.	2. 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.01.02 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 нормирования труда;	6) Создание общего представления о том, как проект должен выглядеть и функционировать

					- ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;															
785.	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.01.02 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;	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																			

					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															
786.	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.01.02 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 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><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> 1	Риски инноваций в управлении персоналом	Способы их минимизации	А) Сопротивление сотрудников	1) Проведение обучения и тренингов	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
Риски инноваций в управлении персоналом	Способы их минимизации																			
А) Сопротивление сотрудников	1) Проведение обучения и тренингов																			
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																			

					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	
787.	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.01.02 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	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

					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 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;	
788.	6. 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.01.02 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:	Укажите верную последовательность этапов внедрения инноваций в управлении персоналом, реализуемых при работе с персоналом: 1) Планирование 2) Реализация 3) Мониторинг 4) Оценка 5) Корректировка 6) Закрепление результатов

					- 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;	
789.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и	Б1.В.ДВ.01.02 Инновационный менеджмент в	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и	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

		кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	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 анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с	4) Разработка мер минимизации 5) Контроль рисков 6) Корректировка мер

					деятельностью по реализации функций управления персоналом	
790.	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.01.0 2 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; - анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей	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

					финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
791.	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.01.02 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;	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

					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;	
792.	10. 3 мин	ПК-5: Способен проводить администриров	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей	Б1.В.ДВ.01.02 Инновационный	Знать: - основные категории и понятия экономики;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В компании внедрена система автоматизации подбора персонала. Какой тип инноваций был использован?

	В	ание процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	основных направлений работы с персоналом	менеджмент в 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 деятельности по	1) Организационные 2) Технологические 3) Процессные 4) Продуктовые 5) Маркетинговые 6) Кадровые

					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;	
793.	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.01.02 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. В организации наблюдается низкая вовлеченность персонала в инновационные процессы. Какой метод стимулирования инноваций наиболее эффективен в данном случае при реализации кадровой и социальной политики? 1) Материальное стимулирование 2) Нематериальное стимулирование 3) Гранты на исследования 4) Обучение и развитие 5) Создание инновационной культуры 6) Внутренние конкурсы идей

					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	
794.	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.01.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; - сущность управленческих	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

			экономического положения		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	
795.	13.	ПК-5:	ПК-5.1:	Б1.В.ДВ.01.0 2	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	- 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 категориальный аппарат, основные законы гуманитарных	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 5) Создание инновационной культуры 6) Внутренние конкурсы идей

					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;	
796.	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.01.02 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 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

				- 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;	
797.	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.01.0 2 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; - анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В рамках реализации кадровой и социальной политики в организации внедрена система КРІ 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

					финансового менеджмента; - использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
798.	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.01.02 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:	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

					- 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	
799.	17. 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	Б1.В.ДВ.01.02 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	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.

					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 нормирования труда;	

					- ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
800.	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.01.0 2 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;	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.

					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											
801.	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.02.01 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	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</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
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															

					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></td><td>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>		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
	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											
802.	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.02.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения	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></table>	Типы конфликтов	Характеристики	А) Интраперсональный конфликт	1) Конфликт, возникающий внутри одной личности, связанный с противоречивыми желаниями или ценностями		
Типы конфликтов	Характеристики											
А) Интраперсональный конфликт	1) Конфликт, возникающий внутри одной личности, связанный с противоречивыми желаниями или ценностями											

					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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	<table><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><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>	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	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	
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																
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																

803.	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.02.01 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 другую работу и перемещения персонала;	Прочитайте текст и установите соответствие между основными статьями Трудового кодекса Российской Федерации и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) 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																			

					- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации															
804.	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.02.01 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	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																			

					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></td><td>работниками и работодателем в лице их представителей</td></tr></table>		работниками и работодателем в лице их представителей
	работниками и работодателем в лице их представителей							
805.	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.02.01 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	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		

					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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
806.	6. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.02.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу	Укажите верную последовательность шагов по внедрению новой кадровой политики: 1) Оценка результатов внедрения 2) Обучение сотрудников 3) Разработка новой политики 4) Внедрение новых процессов 5) Оценка текущей кадровой ситуации 6) Корректировка подходов

		отношении персонала			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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	

807.	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.02.01 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 другую работу и перемещения персонала;	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

					- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
808.	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.02.01 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	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

					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	
809.	9. 3 мин В	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.02.01 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	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

					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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
810.	10. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.02.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и методическую базу	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

		отношении персонала			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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	6) Запрос на отпуск

811.	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.02.0 1 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 другую работу и перемещения персонала;	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 3) Конкуренция на рынке труда 4) Стратегия развития компании 5) Уровень заработной платы в компании 6) Внутренние процедуры подбора персонала

					- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
812.	12. 3 мин В	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.02.0 1 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	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

					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	
813.	13. 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	Б1.В.ДВ.02.01 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	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

					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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
814.	14. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.02.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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 правильных варианта ответа: 1) Конфликты всегда можно избежать с помощью хорошей документации 2) Недопонимание может быть следствием недостаточной коммуникации

		отношении персонала			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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	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

815.	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.02.01 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 другую работу и перемещения персонала;	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

					- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
816.	16. 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	Б1.В.ДВ.02.0 1 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	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

					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	
817.	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.02.01 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	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?

					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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
818.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.02.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу	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.

		отношении персонала			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 приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	

819.	1. 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 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 аспектов лидерства	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><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	Термины	Определения	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
Термины	Определения																			
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																			

820.	2. 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 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 аспектов лидерства	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. <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																			

821.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	Прочитайте текст и установите соответствие между терминами и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) 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>А) 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	А) 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																			
А) 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																			

822.	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.02.02 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 аспектов лидерства	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																			

823.	5. 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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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>						

824.	6. 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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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>						

825.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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>						

826.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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>						

827.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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

828.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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

829.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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

830.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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

831.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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

832.	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-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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

833.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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 4) Гендерная чувствительность

834.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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. 1) Теория конфликта 2) Гендерная чувствительность 3) Дискриминация по признаку пола 4) Морально-психологический климат

835.	17. 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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	Как вы можете учесть гендерные особенности при разработке кадровой политики в организации? Приведите 2-3 примера конкретных мероприятий.

836.	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.02.0 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-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	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.

837.	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.05 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 и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга	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><th>Методы подбора персонала</th><th>Описание</th></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																			

					персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала															
838.	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.05 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 и отбора персонала;	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																			

					- 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															
839.	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.05 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	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. <table><tr><td>Этапы подбора персонала</td><td>Содержание</td></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> 1	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																			

					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											
840.	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.05 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	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></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
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															

					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	<table><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>		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
	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									
					1					
841.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала.	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.05 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	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				

		проводить аттестацию работников			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; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	

842.	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.05 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 и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;	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

					- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
843.	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.05 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	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

					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	
844.	8. 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.05 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	Укажите верную последовательность этапов управления профессиональными рисками: 1) Анализ рисков 2) Разработка мер по снижению рисков 3) Реализация мер 4) Мониторинг рисков 5) Оценка эффективности мер 6) Корректировка мер

					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	
845.	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.05 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	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 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	
846.	10. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.05 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ	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

		оценке персонала, проводить аттестацию работников			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; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и	2) Оценка потенциала кандидатов 3) Снижение качества оценки 4) Увеличение затрат на подбор персонала

					расстановки персонала	
847.	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.05 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 и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации	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

					профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
848.	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.05 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:	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

					- 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	
849.	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.05 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 правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы оценки персонала позволяют выявить потенциал сотрудников отборе персонала? 1) Ассесмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью

					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	
850.	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.05 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления	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

					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; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	5) Анализ KPI 6) 360-градусная оценка

851.	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.05 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 и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга	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

					персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
852.	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.05 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 и отбора персонала;	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

					- 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	
853.	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.05 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	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.

					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	
854.	18. 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.05 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	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. Задание: 1) Разработайте стратегию массового подбора персонала. 2) Предложите методы оценки кандидатов. 3) Опишите, как будет организован процесс адаптации новых сотрудников.

					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			
855.	1. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональ ным	ПК-3.3: Использует социально- психологические и управленческие навыки в организации	Б1.В.13 Эмоциональн ый интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность",	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></table>	Эмоции	Влияние на рабочую атмосферу
Эмоции	Влияние на рабочую атмосферу							

		продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	работы с персоналом		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	<table><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>	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
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																	
856.	2. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 Эмоциональн ый 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	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></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				
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																	

					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>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>	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								
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																			
857.	3. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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	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																			

					методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала															
858.	4. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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 навыками эмоционального интеллекта и их применением в управлении персоналом. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите навыки эмоционального интеллекта и их применение в управлении карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. <table><tr><td>Навыки эмоционального интеллекта</td><td>Применение в управлении персоналом</td></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																			
859.	5. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.3: Использует социально-	Б1.В.13 Эмоциональный интеллект	Знать: - структуру и сущность понятия	Укажите верную последовательность этапов развития эмоционального интеллекта, необходимого человеку для служебно-профессионального продвижения:														

	Б	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	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	1) Осознание своих эмоций 2) Управление своими эмоциями 3) Понимание эмоций других 4) Развитие эмпатии 5) Применение эмоционального интеллекта в практике 6) Постоянное совершенствование
860.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике	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.

		кадровым резервом			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	
861.	7. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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	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

					организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
862.	8. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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	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

863.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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. 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
864.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций	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

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом			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	5) Обратная связь 6) Управление стрессом
865.	11. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
866.	12. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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	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 4) Социальные навыки 5) Мотивация 6) Управление эмоциями

					различных вариантах профессионального развития персонала	
867.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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 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
868.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие	Б1.В.13 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет улучшить обратную связь с сотрудниками, чтобы понять их мотивы развития карьеры. Какие методы эмоционального

		служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	навыки в организации работы с персоналом		"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	интеллекта будут наиболее полезны? 1) Активное слушание 2) Эмоциональная поддержка 3) Конфликт-менеджмент 4) Обратная связь 5) Управление стрессом 6) Практика эмпатии
869.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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-	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

					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	
870.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет развивать 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

					- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
871.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 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.

872.	18. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Б1.В.13 Эмоциональн ый 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.				
873.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентаци я и нормировани е труда на транспорте	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы	Прочитайте текст и установите соответствие между базовыми категориями нормирования труда и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) 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></table>	Базовые категории	Определения	А) Норма времени	1) Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ
Базовые категории	Определения									
А) Норма времени	1) Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ									

		формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	применения 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>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 условия</td></tr><tr><td></td><td>6) Установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения функций или объёмов работ</td></tr></table>	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 условия		6) Установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения функций или объёмов 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 условия																			
	6) Установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения функций или объёмов работ																			
874.	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	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения стимулирующих и	<table><tr><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие между видами оплаты труда и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr><tr><td colspan="2">Соотнесите виды оплаты труда и их характеристики.</td></tr><tr><td>Виды оплаты труда</td><td>Характеристики</td></tr><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></table>	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.		Виды оплаты труда	Характеристики	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
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.																				
Виды оплаты труда	Характеристики																			
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																			

		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	<table><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>		5) Чем больше работник выполнит задач или произведёт товара, тем выше заработок		6) Дополнительная система оплаты, которая применяется в сочетании с какой-либо основной								
	5) Чем больше работник выполнит задач или произведёт товара, тем выше заработок																	
	6) Дополнительная система оплаты, которая применяется в сочетании с какой-либо основной																	
875.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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	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><tr><td>Б) Дифференцированный 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</td></tr></table>	Принципы нормирования труда	Описание	А) Научная обоснованность	1) Учет особенностей различных видов работ и категорий работников	Б) Дифференцированный 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
Принципы нормирования труда	Описание																	
А) Научная обоснованность	1) Учет особенностей различных видов работ и категорий работников																	
Б) Дифференцированный 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																	

					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></td><td>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>		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										
	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																			
876.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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 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><th>Методы</th><th>Описание</th></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><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>	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	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
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																			
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																			

					- выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
877.	5. 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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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;	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

					- определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
878.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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	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

879.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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	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
880.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и	Укажите верную последовательность этапов внедрения стимулирующих выплат: 1) Определение целей стимулирования 2) Разработка критериев выплат 3) Утверждение системы выплат 4) Начисление выплат

		оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	е труда на транспорте	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	5) Контроль эффективности 6) Корректировка системы
881.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда;	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

		оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	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	
882.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат	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

					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	
883.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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,	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

					стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
884.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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	
885.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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 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

					компенсационные выплаты	
886.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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 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
887.	15. 5 мин	ПК-4: Способен участвовать в	ПК-4.2: Применяет принципы и	Б1.В.ДВ.03.01	Знать: - базовые категории регламентации и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Регламентация и нормирование труда на транспорте	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	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
888.	16. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;	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

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	механизм применения 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	5) Изучение уровня безработицы в регионе 6) Оценка квалификации работников
889.	17. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применения	На предприятии производится сборка изделий. Трудовой процесс состоит из трех операций: Подготовка деталей – норма времени на одну деталь: 10 минут. 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.

		х и компенсационных выплат			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	
890.	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 на транспортных предприятиях, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.03.01 Регламентация и нормирование труда на транспорте	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:	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. 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.

					- 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															
891.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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,	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. <table><tr><td>Этапы социологического исследования</td><td>Содержание</td></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																			

					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;					
892.	2. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом	Б1.В.ДВ.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в	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></table>	Инструменты социологического исследования	Описание	А) Анкета	1) Список вопросов для массового опроса
Инструменты социологического исследования	Описание									
А) Анкета	1) Список вопросов для массового опроса									

		работу с кадровым резервом	специфики транспортной отрасли		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 социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным	<table><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>	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
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															

					продвижением персонала;															
893.	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.03.0 2 Прикладная социология в управлении человеческим и 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 предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	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> <td>Методы получения обратной связи</td> <td>Описание</td> </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> <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>	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		5) Метод исследования и первичного сбора информации у отдельного человека или группы людей		6) Метод сбора информации, предусматривающий непосредственное восприятие и регистрацию событий
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																			
	5) Метод исследования и первичного сбора информации у отдельного человека или группы людей																			
	6) Метод сбора информации, предусматривающий непосредственное восприятие и регистрацию событий																			
894.	4. 3 мин А	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.1: Участствует в разработке и реализации кадровой и	Б1.В.ДВ.03.0 2 Прикладная социология в управлении	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов	Прочитайте текст и установите соответствие между этапами обработки результатов обучения и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)														

		корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики	человеческим и ресурсами	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 предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	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><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>	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	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
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																			
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																			
895.	5. 3 мин Б	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 в компании с учетом специфики	Б1.В.ДВ.03.0 2 Прикладная социология в управлении человеческим и ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации	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														

		кадровым резервом	транспортной отрасли		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 социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	

896.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.0 2 Прикладная социология в управлении человеческим и 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 использовании	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

					принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
897.	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.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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)	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

					социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
898.	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.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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 предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	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

899.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.0 2 Прикладная социология в управлении человеческим и 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 использовании принципов	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

					социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
900.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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	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

					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;	
901.	11. 3 мин В	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.03.0 2 Прикладная социология в управлении человеческим и 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	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

					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	
902.	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.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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	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

					работникам и личный план работы в соответствии с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
903.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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;	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

					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;	
904.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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	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

					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;	
905.	15. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в	ПК-6.1: Участствует в разработке и	Б1.В.ДВ.03.0 2 Прикладная социология в	Знать: - технологию получения обратной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	Г	разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	реализации кадровой и социальной политики	управлении человеческим и ресурсами	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 предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	Компания планирует изучить влияние социальной политики на лояльность сотрудников. Какие методы социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям будут наиболее подходящими? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью
906.	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.03.0 2 Прикладная социология в управлении человеческим и ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы	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? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент

					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	5) Фокус-группа 6) Интервью
907.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б1.В.ДВ.03.02 Прикладная социология в управлении человеческим и 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;	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. 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:

					- 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;	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.
908.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и	Б1.В.ДВ.03.0 2 Прикладная социология в управлении	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов	Компания "ТехноПрофи" планирует провести социологическое исследование и внедрить программу получения обратной связи от сотрудников и улучшить работу с кадровым резервом. Программа включает следующие элементы:

		корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики	человеческим и ресурсами	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 предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	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.								
909.	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	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></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
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													

					сфере управления персоналом	<table><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>	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)
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)											
910.	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	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;	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						
911.	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 КРІ 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						
912.	4. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных	Б2.О Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.						

		данных для решения задач в сфере управления персоналом	для решения задач в сфере управления персоналом	льная практика)	управления персоналом; умеет: применять методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;	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		
913.	5. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основному направлением 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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		
914.	6. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основному направлением 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.		
915.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда на транспортных предприятиях,	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-	Обучающийся знает: основные принципы и методы организации, нормирования и оплаты труда персонала	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></table>	Методы нормирования труда	Характеристики
Методы нормирования труда	Характеристики							

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	технологическая) практика)	умеет: осуществлять деятельность по нормированию труда и организации труда персонала и его стимулированию	<table><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><tr><td>Г) Метод моментных наблюдений</td><td>4) Фиксация случайных наблюдений для определения структуры рабочего времени</td></tr><tr><td></td><td>5) Изучение затрат времени с помощью фиксации и замеров продолжительности выполняемых действий</td></tr><tr><td></td><td>6) Метод, который сводит трудовые процессы к сочетанию простых элементов (движений) и устанавливает их продолжительность</td></tr></table>	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	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
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																	
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																	
916.	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												
917.	3. 3 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.2: Содействует определению основных	Б2.В.01(П) Производственная практика	Обучающийся знает: основные направления кадровой и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет политику развития персонала, включающую программы наставничества, внутренние курсы повышения квалификации												

	В	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	(технологическая (проектно-технологическая) практика)	социальной политики умеет: определять основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	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
918.	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 на транспортных предприятиях, 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
919.	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	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)

					корпоративной политики организации и обеспечивать их реализацию									
920.	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.								
921.	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></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
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
922.	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.
923.	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.
924.	4.	ПК-1: Способен организовывать	ПК-1.1: Разрабатывает и	Б2.В.02(П) Производстве	Обучающийся знает: технологии	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	нная практика (организационно-управленческая практика)	разработки и реализации мероприятий подбора и деловой оценки персонала. умеет: разрабатывать и применять технологии подбора и деловой оценки персонала	При проведении деловой оценки персонала важно учитывать не только профессиональные навыки, но и личностные качества 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.
925.	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.
926.	6. 10 мин Д	ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала,	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: Оценку выполнения KPI за год. Техническое тестирование (решение реальных задач компании).

		проводить аттестацию работников		управленческая практика)	умеет: организовывать работу по проведению аттестации работников	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.										
927.	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 в компании с учетом специфики транспортной отрасли	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-профессионального продвижения персонала	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><tr><td>В) Ротация кадров</td><td>3) Помощь подопечному быстрее найти и раскрыть свой потенциал, развить навыки, преодолеть препятствия</td></tr><tr><td>Г) Наставничество (менторинг)</td><td>4) Рост уровня знаний и навыков сотрудника, повышение его</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)	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
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)															
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	
928.	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 на железнодорожном транспорте, 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	
929.	3. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом.	ПК-3.2: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала в компании с учетом специфики транспортной отрасли	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом умеет: использовать методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы	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. 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	

					организации работы с кадровым резервом	
930.	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 на железнодорожном транспорте, 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
931.	5. 5 мин Г	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	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом умеет: выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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
932.	6. 10 мин	ПК-5: Способен проводить администриров	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота	Б2.В.03 (Пд) Производственная	Обучающийся знает: структуру и объем документооборота	Вы - новый начальник отдела кадров на заводе (500 работников). Столкнулись с проблемами:

	Д	ание процессов и документооборота по основным направлениям работы с персоналом	по основным направлениям работы с персоналом	практика (преддипломная практика)	по основным направлениям работы с персоналом умеет: выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	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.														
933.	1. 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	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - фонетические, словообразовательные, морфологические, синтаксические и стилистические ресурсы русского языка; - социально-бытовую лексику, а также основную профессиональную лексику и терминологию. умеет: - писать в соответствии с правилами русской графики и орфографии; - самостоятельно читать и понимать учебную и научную литературу по специальности; - понимать на слух русскую речь учебно-научного и профессионального характера; - делать подготовленные	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><th>Место ударения</th><th>Слова</th></tr><tr><td>А) Ударение на первом слоге</td><td>1) квартал</td></tr><tr><td>Б) Ударение на втором слоге</td><td>2) облегчить</td></tr><tr><td>В) Ударение на третьем слоге</td><td>3) путепровод</td></tr><tr><td>Г) Ударение на четвертом слоге</td><td>4) договор</td></tr><tr><td></td><td>5) торты</td></tr><tr><td></td><td>6) оптовый</td></tr></table>	Место ударения	Слова	А) Ударение на первом слоге	1) квартал	Б) Ударение на втором слоге	2) облегчить	В) Ударение на третьем слоге	3) путепровод	Г) Ударение на четвертом слоге	4) договор		5) торты		6) оптовый
Место ударения	Слова																			
А) Ударение на первом слоге	1) квартал																			
Б) Ударение на втором слоге	2) облегчить																			
В) Ударение на третьем слоге	3) путепровод																			
Г) Ударение на четвертом слоге	4) договор																			
	5) торты																			
	6) оптовый																			

					устные и письменные сообщения на учебно-научные и профессиональные темы.													
934.	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	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - фонетические, словообразовательные, морфологические, синтаксические и стилистические ресурсы русского языка; - социально-бытовую лексику, а также основную профессиональную лексику и терминологию. умеет: - писать в соответствии с правилами русской графики и орфографии; - самостоятельно читать и понимать учебную и научную литературу по специальности; - понимать на слух русскую речь учебно-научного и профессионального характера; - делать подготовленные устные и письменные сообщения на учебно-научные и	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите предложения в левом столбце со словами в правом столбце таблицы таким образом, чтобы получились грамматически правильные высказывания. <table><tr><th>Предложения</th><th>Слова</th></tr><tr><td>А) Рикхит хорошо говорит _____.</td><td>1) русский язык</td></tr><tr><td>Б) Дикша плохо пишет _____.</td><td>2) по-русски</td></tr><tr><td>В) Ананд знает _____.</td><td></td></tr><tr><td>Г) Ты хорошо понимаешь _____?</td><td></td></tr><tr><td>Д) Акил изучает _____.</td><td></td></tr></table>	Предложения	Слова	А) Рикхит хорошо говорит _____.	1) русский язык	Б) Дикша плохо пишет _____.	2) по-русски	В) Ананд знает _____.		Г) Ты хорошо понимаешь _____?		Д) Акил изучает _____.	
Предложения	Слова																	
А) Рикхит хорошо говорит _____.	1) русский язык																	
Б) Дикша плохо пишет _____.	2) по-русски																	
В) Ананд знает _____.																		
Г) Ты хорошо понимаешь _____?																		
Д) Акил изучает _____.																		

					профессиональные темы.	
935.	3. 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	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - фонетические, словообразовательные, морфологические, синтаксические и стилистические ресурсы русского языка; - социально-бытовую лексику, а также основную профессиональную лексику и терминологию. умеет: - писать в соответствии с правилами русской графики и орфографии; - самостоятельно читать и понимать учебную и научную литературу по специальности; - понимать на слух русскую речь учебно-научного и профессионального характера; - делать подготовленные устные и письменные сообщения на учебно-научные и профессиональные темы.	Укажите верную последовательность Прочитайте предложения. Укажите верную последовательность предложений, чтобы получился логично выстроенный научный текст. 1) Производство железных рельсов прекратилось. 2) Для первых железных дорог с паровой тягой (20-е годы XIX века) рельсы делались из чугуна. 3) Поскольку в то время не было мощных прокатных станов, рельсы изготавливались из железных брусьев и полос, сложенных в пакет, который составлялся из 14 полос. 4) Так как чугунные рельсы были хрупкими и часто ломались, их вскоре заменили железными. 5) В настоящее время для изготовления рельсов используется углеродистая сталь. 6) Длина пакета не превышала метра, а ширина и высота составляли 15-16 см. 7) В 60-х годах прошлого века научились производить стальные рельсы, которые были более прочными и надежными.
936.	4. 3 мин	УК-4 Способен осуществлять деловую	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского	ФТД.01 Русский язык и основы	Обучающийся знает: -- фонетические, словообразовательные	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	В	коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	русской культуры	ые, морфологические и синтаксические, стилистические ресурсы русского языка; - социально-бытовую лексику, а также основную профессиональную лексику и терминологию. умеет: - писать в соответствии с правилами русской графики и орфографии; - самостоятельно читать и понимать учебную и научную литературу по специальности; - понимать на слух русскую речь учебно-научного и профессионального характера; - делать подготовленные устные и письменные сообщения на учебно-научные и профессиональные темы.	Выберите и вставьте на месте пропуска правильную форму глагола. Раньше Иван _____ в кафе. 1) работал 2) работает 3) работала 4) работали
937.	5. 10 мин Д	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения	ФТД.01 Русский язык и основы русской культуры	Обучающийся знает: - фонетические, словообразовательные, морфологические, синтаксические и стилистические ресурсы русского	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. Вы хотите получить работу. Вас пригласили на собеседование. Составьте рассказ о себе, опираясь на следующие вопросы. • Как Вас зовут? • Откуда Вы приехали? • Где Вы живёте?

		м языке Российской Федерации и иностранном(ы х) языке(ах)	эффективной академической и профессиональной коммуникации		языка; - социально- бытовую лексику, а также основную профессиональную лексику и терминологию. умеет: - писать в соответствии с правилами русской графики и орфографии; - самостоятельно читать и понимать учебную и научную литературу по специальности; - понимать на слух русскую речь учебно-научного и профессионального характера; - делать подготовленные устные и письменные сообщения на учебно-научные и профессиональные темы.	• Сколько Вам лет? • Ваше семейное положение? • Где Вы учились? • Какую профессию Вы хотите получить?				
938.	6. 3 мин А	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - основные культурные традиции России; - роль русского языка как государственного языка РФ и как средства межнационального общения; - особенности деловой и общей	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите фамилии знаменитых русских людей и их вид деятельности. <table><tr><td>Род деятельности</td><td>Знаменитые люди</td></tr><tr><td>А) Учёный</td><td>1) Л.Н. Толстой</td></tr></table>	Род деятельности	Знаменитые люди	А) Учёный	1) Л.Н. Толстой
Род деятельности	Знаменитые люди									
А) Учёный	1) Л.Н. Толстой									

			различных социальных групп, этносов и конфессий		русской культуры и культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий. умеет: выстраивать социальную и профессиональную коммуникацию с представителями различных народов и религий.	<table><tr><td>Б) Царь</td><td>2) К.Э. Циолковский</td></tr><tr><td>В) Писатель</td><td>3) П.И. Чайковский</td></tr><tr><td>Г) Композитор</td><td>4) Пётр Первый</td></tr><tr><td>Д) Космонавт</td><td>5) А.С. Пушкин</td></tr><tr><td>Е) Художник</td><td>6) И.И. Шишкин</td></tr><tr><td></td><td>7) Ю.А. Гагарин</td></tr><tr><td></td><td>8) Ф.М. Достоевский</td></tr></table>	Б) Царь	2) К.Э. Циолковский	В) Писатель	3) П.И. Чайковский	Г) Композитор	4) Пётр Первый	Д) Космонавт	5) А.С. Пушкин	Е) Художник	6) И.И. Шишкин		7) Ю.А. Гагарин		8) Ф.М. Достоевский
Б) Царь	2) К.Э. Циолковский																			
В) Писатель	3) П.И. Чайковский																			
Г) Композитор	4) Пётр Первый																			
Д) Космонавт	5) А.С. Пушкин																			
Е) Художник	6) И.И. Шишкин																			
	7) Ю.А. Гагарин																			
	8) Ф.М. Достоевский																			
939.	7. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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	ФТД.01 Русский язык и основы русской культуры	Обучающийся знает: - основные культурные традиции России; - роль русского языка как государственного языка РФ и как средства межнационального общения; - особенности деловой и общей русской культуры и культуры представителей различных социальных групп, этносов и	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность праздников, традиционно отмечаемых в России. 1) День России 2) День Победы 3) Международный женский день 4) Рождество 5) День защитника Отечества 6) Пасха 7) День народного единства														

					конфессий. умеет: выстраивать социальную и профессиональную коммуникацию с представителями различных народов и религий.	
940.	8. 3 мин В	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - основные культурные традиции России; - роль русского языка как государственного языка РФ и как средства межнационального общения; - особенности деловой и общей российской культуры и культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий. умеет: выстраивать социальную и профессиональную коммуникацию с представителями различных народов и религий.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.</i> Укажите, в каком случае правила русского речевого поведения, российский деловой этикет ДОПУСКАЮТ обращение к адресату на «ты»? 1) к хорошо знакомому адресату; 2) в официальной обстановке общения; 3) при подчеркнуто вежливом, сдержанном отношении к адресату; 4) к старшему по возрасту и положению адресату.
941.	9. 5 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - основные культурные традиции России; - роль русского языка как	<i>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.</i> Что делают в России на Масленицу? 1) пекут и едят блины

		историческом, этическом и философском контекстах	особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		государственного языка РФ и как средства межнационального общения; - особенности деловой и общей российской культуры и культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий. умеет: выстраивать социальную и профессиональную коммуникацию с представителями различных народов и религий.	2) красят куриные яйца 3) сжигают соломенное чучело устраивают народные гуляния
942.	10. 10 мин Д	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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	ФТД.01 Русский язык и основы российской культуры	Обучающийся знает: - основные культурные традиции России; - роль русского языка как государственного языка РФ и как средства межнационального общения; - особенности деловой и общей российской культуры и культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий.	<i>Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.</i> Вы не можете явиться на занятия по уважительной причине (Вам нужно уехать на несколько дней в другую страну). Какой документ Вам необходимо составить в этой ситуации?

					умеет: выстраивать социальную и профессиональную коммуникацию с представителями различных народов и религий.												
943.	1 /3мин/ 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) 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><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>	Характеристика	Свойства	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
Характеристика	Свойства																
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																
944.	2 /3 мин/ А. Задание закрытого	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической,	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,	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?											

	типа на установление соответствия	организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			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	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><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>	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)	Г) Ключевые тренды	4) конкуренты, потребители	5) глобальный рынок	6) рыночные сегменты
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)																	
Г) Ключевые тренды	4) конкуренты, потребители																	
	5) глобальный рынок																	
	6) рыночные сегменты																	
945.	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	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	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><td>Название факторов</td><td>Содержание фактора</td></tr><tr><td>А) экономические</td><td>1) моральное поощрение, возможность самореализации</td></tr><tr><td>Б) политические</td><td>2) здоровый психологий климат</td></tr><tr><td>В) организационно-управленческие</td><td>3) гибкость организационных структур</td></tr><tr><td rowspan="2">Г) социально-психологические и культурные</td><td>4) законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность</td></tr><tr><td>5) демократичный стиль управления</td></tr></table>	Название факторов	Содержание фактора	А) экономические	1) моральное поощрение, возможность самореализации	Б) политические	2) здоровый психологий климат	В) организационно-управленческие	3) гибкость организационных структур	Г) социально-психологические и культурные	4) законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность	5) демократичный стиль управления	
Название факторов	Содержание фактора																	
А) экономические	1) моральное поощрение, возможность самореализации																	
Б) политические	2) здоровый психологий климат																	
В) организационно-управленческие	3) гибкость организационных структур																	
Г) социально-психологические и культурные	4) законодательные меры, поощряющие инновационную деятельность																	
	5) демократичный стиль управления																	

		профессиональ ных задач			внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	6) наличие резерва финансовых, материально-технических средств, прогрессивных технологий, необходимой научно-технической инфраструктуры														
946.	4 /5 мин/ А. Задани е закрыт ого типа на устано вление соотве ствия	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных 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																			
947.	5 /5 мин/ Б. Задани е закрыт ого типа	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно	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	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 ьности	й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач			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
948.	6 /3 мин/ Б. Задани е закрыт ого типа на устано вление послед овател ьности	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных 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	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

					внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта							
949.	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), рассчитывать эффективность 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>						
950.	8 /5 мин/ Б. Задание закрытого типа на	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной,	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	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;						

	установление последовательности	управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			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	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>						
951.	9 /3 мин/ В. Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием	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	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. 1) аналитический; 2) имитационный; 3) оптимизационный.						

	выбор а				переменные (факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	
952.	10 /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 промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных 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. Применение инновационных методов при формулировании проектной задачи для бизнес-моделей связано с одним из них. К таковым относят: 1) ABC анализ; 2) унификация операций; 3) XYZ – анализ. 4) ABC-XYZ – анализ.
953.	11 /3 мин/ В. Задани е комби нирова нного типа с выбор	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой	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-	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

	ом одного верног о ответа из четыре х предло женны х и обосно ванием выбор а	, социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач			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	
954.	12 /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 промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных 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	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.

					(факторы проекта), рассчитывать эффективность проекта	
955.	13 /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 промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных 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 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 2) разработка бизнес-плана 3) определение точек роста и формирование потребностей в корректировках 4) выбор модели продукта 5) определение целей 6) доработка бизнес-модели
956.	14 /5 мин/ Г. Задани е комби нирова нного типа с выбор ом	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой ,	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	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

	несколько вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	социологический и психологический теории, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			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	7) создание внутренней службы поддержки
957.	15 /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 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	
958.	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 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 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
959.	17 /10 мин/ Д. Задание открытого типа с развернутым	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологическо	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	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 рассчитать по приведенным данным и сколько процентов он составляет: Лидогенерация; Лендинг; Конверсия.

	ответо м	й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных задач			эффективности проектов Обучающийся умеет: - формулировать бизнес-идею, разрабатывать бизнес-модель и составлять паспорт проекта, определять внешние и внутренние переменные (факторы проекта), рассчитывать	
960.	18 /10 мин/ Д. Задани е открыт ого типа с развер нутым ответо м	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно й, управленческой , социологическо й и психологическо й теорий, российского законодательст ва в части работы с персоналом при решении профессиональ ных 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. 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.

