Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2026 15:08:11
Уникальный программный ключ:
77[illegible]

Комплект оценочных материалов

Образовательная программа «Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

№ п/п	Номер задания / время/ тип задания	Образовательные результаты		Индекс и наименование дисциплины	Результаты обучения по дисциплине	Содержание задания
		Код и наименование компетенции	Индикаторы сформированности компетенции			
1	2	3	4	5	6	7
1.	13 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. 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.	23 мин В	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Кому принадлежат наиболее известная логическая формулировка закона непротиворечивости в истории европейской философии: 1) Парменид 2) Софисты 3) Платон

		системный подход для решения поставленных задач	источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников		решения задачи;	4) Аристотель
3.	3 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;	Расположите элементы в структуре научного познания и таким образом, чтобы их последовательность удовлетворяла требованиям истинности, достоверности, надежности исследования 1) Объект 2) Субъект 3) Средства Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
4.	4 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
5.	5 3 мин В	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность	Б1.О.01 Философия	Знать: принципы критического, системного подхода в познании; Уметь: осуществлять поиск информации для	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

		системный подход для решения поставленных задач	источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников		решения задачи;	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 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. Диалектика – это философский подход, метод, способ теоретического мышления, имеющей в качестве своего предмета противоречия. Какие философы не разрабатывали указанный метод. 1) Гегель 2) Поппер 3) Маркс 4) Шеллинг.
7.	7 5 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 правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Определите философов-рационалистов, которые решали проблему достоверности знания, фамилии авторов укажите хронологически 1) Бэкон 2) Декарт 3) Локк 4) Спиноза 5) Лейбниц
8.	8 5 мин Г	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный	УК-1.1. Осуществляет поиск информации, критически оценивает надежность 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

		подход для решения поставленных задач	информации, работает с противоречивой информацией из разных источников			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 философом в книге. «Есть четыре вида идолов, которые осаждают умы людей. Для того чтобы изучать их, дадим им имена. Назовем первый вид идолами рода, второй - идолами пещеры, третий - идолами площади и четвертый - идолами театра.»
10.	10 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. Понятие «валидности» знания и информации означает: 1) логический переход от истинных посылок к истинном 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,	УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и	Б1.О.01 Философия	З Знать: методы системного философского анализа проблемной ситуации; Уметь: выявлять содержание и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

<table>
<tr><td></td><td></td><td>применять системный подход для решения поставленных задач</td><td>связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения</td><td></td><td>структуру проблемной ситуации</td><td>4) забытые имена людей</td></tr>
<tr><td>12.</td><td>12
3
мин
А</td><td>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</td><td>УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения</td><td>Б1.О.01 Философия</td><td>Знать:
методы системного философского анализа проблемной ситуации;
Уметь:
выявлять содержание и структуру проблемной ситуации</td><td>Прочитайте текст и установите последовательное соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Ряд представителей критического подхода в философии разработали разные категории, способствующие пониманию принципов и форм разума и познания, социально-исторического и ценностного бытия. Установите соответствие философов и категорий, сформулированных этими авторами.

<table><tr><td>Авторы теорий</td><td>Ключевые понятия</td></tr><tr><td>А) Хоркхаймер</td><td>1) способ производства</td></tr><tr><td>Б) Маркс</td><td>2) коммуникативное действие</td></tr><tr><td>В) Кант</td><td>3) критическая теория</td></tr><tr><td>Г) Хабермас</td><td>4) априорные формы</td></tr><tr><td></td><td>5) категорический императив</td></tr><tr><td></td><td>6) инструментальный разум</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>13.</td><td>13
3
мин
В</td><td>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</td><td>УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения</td><td>Б1.О.01 Философия</td><td>Знать:
методы системного философского анализа проблемной ситуации;
Уметь:
выявлять содержание и структуру проблемной ситуации</td><td>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</td></tr>
<tr><td>14.</td><td>14
3
мин
В</td><td>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для</td><td>УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует</td><td>Б1.О.01 Философия</td><td>Знать:
методы системного философского анализа проблемной ситуации;
Уметь:
выявлять содержание и структуру проблемной ситуации</td><td>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.
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</td></tr>
</table>

		решения поставленных задач	выводы и суждения			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 3 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 соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Найдите нужное соответствие для определения содержания основных черт достоверного и непротиворечивого научного знания: А) Всеобщность Б) Необходимость В) Системность 1) выступает в форме научного закона 2) организовано в виде определенной согласованной структуры 3) повторяющееся, стабильное, универсальное в процессах и объектах 4) фиксирует их самые глубокие, сущностные, системообразующие свойства объекта
17.	17 5 мин Г	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>задач</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>18.</td><td>18
10
мин
Д</td><td>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</td><td>УК-1.2 Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие и связи между ними, формулирует и аргументирует выводы и суждения</td><td>Б1.О.01 Философия</td><td>Знать:
методы системного философского анализа проблемной ситуации;
Уметь:
выявлять содержание и структуру проблемной ситуации</td><td>Крупный европейский философ, разработчик критического метода написал три больших произведения, начинающихся с понятия «критика». Определите их полное название, порядок выхода, предмет их исследования.</td></tr>
<tr><td>19.</td><td>1
3
мин
А</td><td>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</td><td>УК-2.1:
Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td><td>Б1.О.02 История России</td><td>Знать:
- правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;
Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения</td><td>Установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

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 наступательная операция «Уран»</td><td>1) с 12 июля по 18 августа 1944 г.</td></tr><tr><td>Б) Операция «Искра» – прорыв блокады Ленинграда</td><td>2) 12 января 1943 по 30 января 1943 г.</td></tr><tr><td>В) Орловская стратегическая наступательная операция «Кутузов»</td><td>3) 23 июня по 29 августа 1943 г.</td></tr><tr><td>Г) Белорусская наступательная операция «Багратион»</td><td>4) 19 ноября 1942 по 2 февраля 1943 г.</td></tr><tr><td></td><td>5) 30 апреля 1945 по 9 мая 1945 г.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>20.</td><td>2
3
мин</td><td>УК-2:
Способен определять круг</td><td>УК-2.1:
Решает ситуационные</td><td>Б1.О.02 История России</td><td>Знать:
- правовые нормы, ресурсы и ограничения,</td><td>Установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).
Выявите соответствие между историческими понятиями, терминами и их</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td>
<td></td>
<td>действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны;

Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения</td>
<td>определениями, которые закрепились в ходе исторического развития России.
<table>
<tr><th>Исторические понятия, термины</th><th>Определения</th></tr>
<tr><td>А) Вира</td><td>1) Доля члена княжеского рода</td></tr>
<tr><td>Б) Полюдье</td><td>2) Штраф за совершенное преступление</td></tr>
<tr><td>В) Удел</td><td>3) Объезд князем с дружиной подвластных земель для сбора дани</td></tr>
<tr><td>Г) Вече</td><td>4) Народное собрание</td></tr>
<tr><td></td><td>5) способ сбора дани со славянских и финно-угорских племён князьями и их дружиной</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Область, выделенная (уделённая) во владение князю</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>21.</td>
<td>3
3
мин
А</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.1:
Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td>
<td>Б1.О.02
История России</td>
<td>Знать:
- правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны
Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения</td>
<td>Установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).
Выявите соответствие между вспомогательными историческими дисциплинами и присущими каждой дисциплине методами изучения исторического развития общества.
<table>
<tr><th>Вспомогательные исторические дисциплины</th><th>Методы изучения исторического развития общества, присущие каждой дисциплине</th></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) Нумизмати</td><td>4) Наука, изучающая сведения о происхождении, преемстве и родстве</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>ка</td><td>семей.</td></tr>
<tr><td>Д) Сфрагистика</td><td>5) Историческая дисциплина, изучающая печати (матрицы) и их оттиски на различных материалах.</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>22.</td><td>4
3
мин
А</td><td>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</td><td>УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td><td>Б1.О.02 История России</td><td>Знать:
- правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны
Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения</td><td>Установите соответствие между основными событиями российской истории и участниками этих событий: к каждой позиции первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).
<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>
</td></tr>
<tr><td>23.</td><td>5
3
мин
Б</td><td>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</td><td>УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td><td>Б1.О.02 История России</td><td>Знать:
- правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны
Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать</td><td>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</td></tr>
</table>

					оптимальные способы их решения	
24.	6 3 мин Б	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.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 Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения	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.
25.	7 3 мин Б	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	Б1.О.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 Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения	Расположите в правильной последовательности события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России. 1) начало строительства стен и башен Московского Кремля из красного кирпича 2) возвращение Афанасия Никитина на родину 3) создание фресок Ферапонтова монастыря 4) окончание строительства Успенского собора в Московском кремле. 5) венчание Ивана Грозного на царство
26.	8 3	УК-2: Способен	УК-2.1: Решает	Б1.О.02 История	Знать: - правовые нормы,	Установите соответствие между государственными деятелями и должностями, которые они занимали в ходе событий прошлого, воздействовавших на

<table>
<tr>
<td></td>
<td>мин
А</td>
<td>определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td>
<td>России</td>
<td>ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны
Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения</td>
<td>современное развитие России. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

<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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>27.</td>
<td>9
3
мин
В</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.1:
Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования</td>
<td>Б1.О.02
История России</td>
<td>Знать:
- правовые нормы, ресурсы и ограничения, действующие в рамках изучения темы геноцида против мирного населения оккупированных территорий РСФСР в годы Великой Отечественной войны
Уметь:
- определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения</td>
<td>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) полюдье;
4) пожилое</td>
</tr>
</table>

28.	10 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-2.1: 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; Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели тематического проекта и выбирать оптимальные способы их решения	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
29.	11 3 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.02 История России	Знать: важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события российской и мировой истории Уметь: анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества	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.
30.	12 3 мин В	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: важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, основные факты и события	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		российской и мировой истории Уметь: анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества	2) 1949 г. 3) 1953 г. 4) 1945 г.
31.	13 5 мин Г	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: события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, достоверно и непротиворечиво обоснуйте ответ. Какие перечисленные идеологические системы возникшие в ходе исторического развития общества относятся к социалистическим? 1) Консерватизм. 2) Марксизм. 3) Либерализм 4)Анархо-синдикализм 5) Национализм. 6) Пацифизм
32.	14 5 мин Г	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: события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	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
33.	15 5 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и	УК-5.2: Выявляет современные тенденции исторического развития России с учетом геополитической обстановки	Б1.О.02 История России	Знать: события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: анализировать воздействие событий прошлого на	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.

		философском контекстах			современное развитие России	6) Хронология.
34.	16 5 мин Г	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: события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	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
35.	17 10 мин Д	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: события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	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) предумышленное создание жизненных условий, рассчитанных на полное или частичное физическое уничтожение национальной группы.
36.	18 10 мин Д	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: события и процессы, сформировавшие современные тенденций исторического развития России Уметь: анализировать воздействие событий прошлого на современное развитие России	Прочитайте текст об основных фактах и событиях российской и мировой истории, найдите ошибочное утверждение. Сформулируйте правильное. Обоснуйте, почему данное утверждение ошибочно, а ваше правильное. 16 апреля 1945 г. советская армия начала Берлинскую наступательную операцию, завершившую Великую Отечественную войну и на многие годы определившую современные тенденции исторического развития России. Войска 1-го Белорусского фронта внезапно ранним утром прорвали линию обороны немецких войск и вышли на оперативный простор.
37.	1 А 5 мин	УК-4: Способен осуществлять деловую	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между элементами коммуникативного взаимодействия.

<table>
<tr>
<td></td>
<td>.</td>
<td>коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td></td>
<td>на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины);

Уметь:
Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)</td>
<td>
<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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>38.</td>
<td>2 А 5мин.</td>
<td>УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>Б1.О.03 Иностранный язык</td>
<td>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)</td>
<td>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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>39.</td>
<td>3 Б 5мин.</td>
<td>УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>Б1.О.03 Иностранный язык</td>
<td>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</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

					разделам дисциплины)	
40.	4 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 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). to make 2) a decision 3). has 4).Hector Grant Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
41.	5 В 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и 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 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Академическую лексику и базовые грамматические модели на иностранном языке (по соответствующим разделам дисциплины);	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте (в качестве обоснования переведите предложение на русский язык). Для обоснования выбора переведите полученное предложение на русский язык. The person who purchases shares of stock is known as_____. 1. a stockholder 2. a financier

		формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	иностранном(ых) языке(ах)		Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на академические темы (по соответствующим разделам дисциплины)	3. a bondholder 4. governor
43.	7 Г 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3: Применяет современные коммуникативные технологии для академического взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 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 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. There are several ways of protecting ideas, inventions and intellectual property: 1).Patents 2).Grants 3).-Copyrights 4).Trademarks

<table>
<tr>
<td>45.</td>
<td>9
Д
10м
ин.</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.4:
Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>Б1.О.03
Иностранный язык</td>
<td>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);</td>
<td>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!</td>
</tr>
<tr>
<td>46.</td>
<td>10
А
5ми
н.</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.4:
Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>Б1.О.03
Иностранный язык</td>
<td>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);</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Установите соответствие между элементами коммуникативного взаимодействия.
<table>
<tr><th>Тип вопроса</th><th>Варианты</th></tr>
<tr><td>А) General Question</td><td>1) What goods does the firm specialize in?</td></tr>
<tr><td>Б) Special Question</td><td>2) Why does John Martin decide to leave the firm? What does he feel strongly about?</td></tr>
<tr><td></td><td>3) Does Hector Grant prefer home market to foreign business?</td></tr>
<tr><td></td><td>4) Is Hector Grant as optimistic about export as John Martin?</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>47.</td>
<td>11
А
5ми
н</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в</td>
<td>УК-4.4:
Применяет современные коммуникативные технологии для</td>
<td>Б1.О.03
Иностранный язык</td>
<td>Знать:
Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие.
Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Установите соответствие между элементами коммуникативного взаимодействия.
<table>
<tr><th>Фраза</th><th>Синоним</th></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

		устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)		иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	<table><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>
48.	12 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.4: Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)	Б1.О.03 Иностранный язык	Знать: Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины); Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины); -	Укажите верную последовательность элементов, чтобы получить вопросительное предложение на английском языке. 1) letter of credit 2) sent to 3) is 4) Whom Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
49.	13 Б 5мин.	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и	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	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

		иностранном(ых) языке(ах)			монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	
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 темы (по соответствующим разделам дисциплины);	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте Для обоснования выбора переведите полученное предложение на русский язык. The capital of a business consists of _____. 1)the funds used to start and run the business 2).borrowed money 3).only the personal savings of the owner 4).working capital

<table>
<tr>
<td>52.</td>
<td>16
Г
5ми
н.</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.4:
Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>Б1.О.03
Иностранный язык</td>
<td>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);</td>
<td>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</td>
</tr>
<tr>
<td>53.</td>
<td>17
Г
5ми
н.</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.4:
Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>Б1.О.03
Иностранный язык</td>
<td>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);</td>
<td>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/</td>
</tr>
<tr>
<td>54.</td>
<td>18
Д
10
мин
.</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на</td>
<td>УК-4.4:
Применяет современные коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия на</td>
<td>Б1.О.03
Иностранный язык</td>
<td>Знать:
Профессиональную лексику и терминологию, а также базовую грамматику иностранного языка (по соответствующим разделам дисциплины);</td>
<td>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></table></td>
</tr>
</table>

		государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	иностранном(ых) языке(ах)		Уметь: Строить диалогические высказывания и монологические сообщения на профессиональные темы (по соответствующим разделам дисциплины);	<table><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>
55.	1. 3 мин А.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и 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)	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Одним из факторов вредного влияния среды обитания, способным причинить вред жизни и здоровью человека, является недостаточная освещенность. Для улучшения освещенности на практике применяют различные виды и системы освещения. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца <table><tr><td>Виды (системы) освещения</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) общее</td><td>1) освещение только рабочих поверхностей</td></tr><tr><td>Б) местное</td><td>2) равномерное освещение всего помещения и создания общей видимости</td></tr><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>
56.	2. 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	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов,	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.

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td>
<td>(технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td>
<td></td>
<td>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)</td>
<td>К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
<table>
<tr><th>Социальное явление</th><th>Определение</th></tr>
<tr><td>А) шантаж</td><td>1) преступление, заключающееся в угрозе разоблачения, разглашения позорящих сведений с целью добиться каких-либо выгод</td></tr>
<tr><td>Б) заложничество</td><td>2) преступление, заключающееся в нападении с целью завладения государственным, общественным или личным имуществом, соединенном с насилием или угрозой насилия, опасном для жизни и здоровья лица, подвергшегося нападению</td></tr>
<tr><td>В) разбой</td><td>3) преступление, суть которого состоит в захвате людей (нередко это дети и женщины) одними лицами с целью заставить выполнить определенные требования другими лицами</td></tr>
<tr><td>Г) алкоголизм</td><td>4) хроническое заболевание, обусловленное систематическим употреблением спиртных напитков</td></tr>
</table></td>
</tr>
<tr>
<td>57.</td>
<td>3.

3 мин

Б.</td>
<td>УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого</td>
<td>УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных</td>
<td>Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности</td>
<td>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</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

		развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	явлений)		средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
58.	4. 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 хронологическую последовательность крупнейших террористических актов в Российской Федерации: 1) Теракт (взрывное устройство) на станциях метро «Лубянка» и «Парк культуры» в Москве 2) Теракт (захват заложников) в здании Театрального центра на Дубровке (мюзикл «Норд-Ост») 3) Теракт в «Крокус Сити Холле» 4) Теракт (захват заложников) в Буденновске 5) Теракт (захват заложников) в Бесланской школе №1
59.	5. 3 мин В.	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения	УК-8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов,	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	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

		природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
60.	6. 10 мин. Д	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении 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	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности и при угрозе и	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Каждый объект защиты должен быть обеспечен первичными средствами пожаротушения (огнетушителями), тип которых устанавливают исходя из физико-химических и пожароопасных свойств обращающихся на объекте горючих материалов. Соотнесите типы огнетушителей с представленными изображениями.

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td>
<td>возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td>
<td></td>
<td>жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций
Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности</td>
<td>
<table>
<tr><td>Тип огнетушителя</td><td>Изображения</td></tr>
<tr><td>А) углекислотный</td><td> 
1)</td></tr>
<tr><td>Б) воздушно-пенный</td><td> 
2)</td></tr>
<tr><td>В) порошковый</td><td> 
3)</td></tr>
<tr><td>Г) водяной</td><td> 
4)</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>62.</td>
<td>8.
3
мин
.
А</td>
<td>УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной</td>
<td>УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности и при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td>
<td>Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности</td>
<td>Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов,</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

При возникновении военных конфликтов возможно применение боевых отравляющих веществ. Соотнесите боевое отравляющее вещество с характерной для этого вещества особенностью поражающего действия на человека.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
<table>
<tr><td>Боевое отравляющее вещество</td><td>Характер поражающего действия на человека</td></tr>
<tr><td>А) Зарин</td><td>1) Кожнонарывное</td></tr>
<tr><td>Б) Иприт</td><td>2) Удушающее</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и 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>
63.	9. 3 мин . Б	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности и при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций организовывать мероприятия по	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

					устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	
64.	10. 3 мин. В	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.2 Определяет алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности и при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	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
65.	11.	УК-8 Способен создавать и	УК-8.2 Определяет	Б1.О.04 Безопасно	Обучающийся знает: правила поведения при	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин. Г	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	алгоритм действий по обеспечению безопасных условий жизнедеятельности и при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	сть жизнедеятельности	возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций Обучающийся умеет: оказывать первую помощь при воздействии поражающих факторов военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций; организовывать мероприятия по устранению последствий военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций в рамках учебных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	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
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 и при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: правила поведения при возникновении военных конфликтов, опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности; принципы организации мероприятий по устранению последствий военных конфликтов,	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?

<table>
<tr><td></td><td></td><td>среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td><td></td><td></td><td>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</td><td></td></tr>
<tr><td>67.</td><td>13.

3 мин.

А.</td><td>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</td><td>УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии</td><td>Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности</td><td>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</td><td>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><th>Вид инструктажа</th><th>В каких случаях требуется</th></tr>
<tr><td>А) Вводный</td><td>1) При выполнении разовых работ, не связанных с основной профессиональной деятельностью</td></tr>
<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></td></tr>
</table>

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 деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В целях установления опасностей, воздействующих на работников в процессе трудовой деятельности, а также источников этих опасностей и организации безопасных условий труда, на предприятиях проводят работы по распознаванию и идентификации опасностей. К опасностям, связанным с профессиональной деятельностью работника относится: 1) Наличие скользких полов, лестниц, перепадов высот по пути движения 2) Выполнение работы на высоте 3) Тяжелые природные физико-географические и климатические условия 4) Недостаточная для выполнения работы профессиональная подготовка

		чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
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 военных конфликтов	УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии	Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности	Обучающийся знает: основы организации безопасных условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций Обучающийся умеет: оценивать степень безопасности условий труда на предприятии в рамках учебных ситуаций	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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
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	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>72.</td><td>18.
5 мин.
Г.</td><td>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</td><td>УК-8.3 Планирует мероприятия по организации безопасных условий труда на предприятии</td><td>Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности</td><td>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</td><td>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</td></tr>
<tr><td>73.</td><td>1.
А.
3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки.
Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).
Установите соответствие между видами, разновидностями физической культуры и их функциональным назначением:
<table><tr><td>Виды, разновидности физической культуры</td><td>Функциональное назначение</td></tr><tr><td>А) Профессионально-прикладная физическая культура</td><td>1. Обеспечивает возможности трудится и вести активный образ жизни лицам с отклонениями в состоянии здоровья</td></tr><tr><td>Б) Лечебная физическая культура</td><td>2. Обеспечивает развитие резервных возможностей организма,</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>прикладной физической подготовки</td><td></td><td>практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).</td><td><table><tr><td></td><td>а также их проявление в соревновательной деятельности</td></tr><tr><td>В) Спорт</td><td>3. Обеспечивает специальную физическую подготовку к профессиональной деятельности</td></tr><tr><td>Г) Адаптивная физическая культура</td><td>4. Обеспечивает сохранение и восстановление здоровья</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>74.</td><td>2. А. 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>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.).</td><td>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 исчерпывается, общая сопротивляемость организма резко падает</td></tr><tr><td>Б) Стадия адаптации</td><td>2.Продолжается функционирование защитных систем организма, исчезают психологические проявления тревоги, агрессии</td></tr><tr><td>В) Стадия истощения</td><td>3. Сбалансированный расход резервов организма</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>75.</td><td>3. Б 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>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</td><td>Укажите верную последовательность.
Расположите в правильной последовательности упражнения, рекомендованные для выполнения базового комплекса утренней гигиенической гимнастики:
1) упражнения для мышц туловища;
2) прыжки или бег;
3) упражнения для мышц ног;
4) упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
5) дыхательные упражнения.
Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо</td></tr>
</table>

					состояний и др.).	
76.	4. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки	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 Установите последовательность решения задач в обучении техники физических упражнений: 1) закрепление 2) совершенствование 3) ознакомление 4) разучивание
77.	5. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какое из средств физической культуры при поддержании здорового образа жизни способствует профилактике негативных последствий охлаждения организма или действия высоких температур: 1) организация сна; 2) режим питания; 3) организация двигательной активности; 4) гигиенические основы закаливания
78.	6. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленност	УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Биологический уровень здоровья отражает: 1) активность человека в обществе, стремление к поиску новых, более эффективных форм организации труда; 2) состояние всех функциональных систем организма, гармонию

		и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки		и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	физиологических процессов, высокую степень адаптации; 3) 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 и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни и профессионально-прикладной физической подготовки. Обучающийся умеет: трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Обоснование профессионально-прикладной физической подготовки связано с изучением факторов и условий профессиональной деятельности, к которым относятся: 1) характер основных рабочих движений; 2) особенности телосложения; 3) особые внешние условия деятельности; 4) предрасположенность к определенному виду деятельности.
80.	8. Г 5 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической	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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В какие дни наблюдается нбаиболее высокий уровень работоспособности в течение недели? 1) понедельник 2) вторник 3) среда 4) четверг 5) пятница 6) суббота 7) воскресенье

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>подготовки</td><td></td><td>самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.).</td><td></td></tr>
<tr><td>81.</td><td>9. Д 10 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.1 Идентифицирует и анализирует социально-биологические и методические основы физического воспитания, здорового образа жизни, профессионально-прикладной физической подготовки</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>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.).</td><td>Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.
По данным официальной статистики в последние десятилетия происходит неуклонное снижение уровня здоровья учащейся молодежи: увеличение хронических заболеваний, сокращение числа здоровых выпускников по окончании школ и вузов. Среди основных причин, обуславливающих возникновение данной ситуации, указываются: малоподвижный образ жизни, системное повышение нагрузок на интеллектуальную, нервно-эмоциональную сферу обучающихся, неправильное планирование бюджета времени (учебное время, самоподготовка, сон, активный отдых); наличие в досуговых практиках молодежи вредных привычек (употребление алкоголя, табака и др.), несбалансированное питание, неблагополучная экологическая ситуация, не сформированность устойчивой мотивации на поддержание здорового образа и стиля жизни.
Перечислите комплекс мер, которые будут способствовать укреплению здоровья.</td></tr>
<tr><td>82.</td><td>10. А. 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья, с учетом физиологических особенностей организма</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>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</td><td>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>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>организма.</td><td><table><tr><td>В) Профессионально-прикладная физическая подготовленность</td><td>3) Процесс развития совокупности морфологических и функциональных свойств организма</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>83.</td><td>11. А. 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья, с учетом физиологических особенностей организма</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>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.</td><td>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><td>Физические способности</td><td>Контрольные упражнения, тесты</td></tr><tr><td>А) Скоростные способности</td><td>1. 6 – минутный бег</td></tr><tr><td>Б) Координационные способности</td><td>2. Наклон вперед из положения сидя</td></tr><tr><td>В) Выносливость</td><td>3. Бег 30 метров</td></tr><tr><td>Г) Гибкость</td><td>4. Челночный бег</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>84.</td><td>12. Б 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья, с учетом физиологических особенностей</td><td>Б1.О.05 Физическая культура и спорт</td><td>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</td><td>Укажите верную последовательность.
Расположите в правильной последовательности основные фазы работоспособности:
1) снижение работоспособности
2) врабатываемость
3) устойчивое состояние</td></tr>
</table>

			организма		физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	
85.	13. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья, с учетом физиологических особенностей организма	Б1.О.05 Физическая культура и спорт	Обучающийся знает: способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	Укажите верную последовательность. Установите правильную последовательность этапов процесса обучения двигательному действию: 1) углубленное детализированное разучивание, формирование двигательного умения; 2) формирование двигательного навыка, достижение двигательного мастерства; 3) ознакомление, первоначальное 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, с учетом	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	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

			физиологических особенностей организма		диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	
87.	15. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособности и здоровья, с учетом физиологических особенностей организма	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 профессиональн	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, показателей работоспособност	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.

		ой деятельности	и и здоровья, с учетом физиологических особенностей организма		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, с учетом физиологических особенностей организма	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 физической подготовленности для обеспечения полноценной	УК-7.2 Выбирает способы оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности,	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 запишите развёрнутый обоснованный ответ. Работоспособность определяют как способность человека выполнять конкретную деятельность в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности. Она отражает: биологические возможности природы человека (физиологические, физические, психологические), определяющие его дееспособность и социальные, отражающие степень успешности овладения требованиями конкретной деятельности. Перечислите основные показатели, которые определяют работоспособность человека:

		социальной и профессиональной деятельности	показателей работоспособности и здоровья, с учетом физиологических особенностей организма		функциональных систем организма. Обучающийся умеет: использовать средства диагностики для оценки и контроля уровня физического развития, физической и профессионально-прикладной подготовленности, состояний функциональных систем организма.	
9	1.1 В 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности	Б1.О.06.01 Информатика	Обучающийся знает: базовые понятие и свойства информации; формы представления информации; принципы работы с информацией; алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности; современные информационные пакеты для решения задачи профессиональной деятельности; основные требования информационной безопасности; Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа Выбор обоснуйте. 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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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;</td><td></td></tr>
<tr><td>92.</td><td>2
А
5
мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.06.01 Информатика</td><td>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</td><td>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><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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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;</td><td></td></tr>
<tr><td>93.</td><td>3 А 5 мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.06.01 Информатика</td><td>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</td><td>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 и определенных алгоритмов:
<table><tr><td>Понятие</td><td>Описание, функциональное назначение</td></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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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;</td><td></td></tr>
<tr><td>94.</td><td>4 А 5 мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.06.01 Информатика</td><td>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</td><td>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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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;</td><td></td></tr>
<tr><td>95.</td><td>5 А 5 мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.1 Применяет основные методы представления информации и алгоритмы обработки данных в профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.06.01 Информатика</td><td>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</td><td>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></td></tr>
</table>

					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.	6 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;	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

					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.	7 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	Укажите правильную последовательность шагов при принятии решений на основе данных: 1) Выбор метода анализа данных; 2) Интерпретация результатов анализа; 3) Сбор и подготовка данных; 4) Применение метода анализа данных к собранным данным. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					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;	
98.	8 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,	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

					пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию для решения стандартных задач профессиональной деятельности; выполнять обработку данных по определенным алгоритмам; организовывать хранение и переработку информации на компьютере, а также взаимодействовать с пользователями локальной и глобальной сети с учетом основных требований информационной безопасности;	
99.	9 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,	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

					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;	
10010 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	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

					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;	
10111 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	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

					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;	
10	212 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:	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

					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;	
10313 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;	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

					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;	
10414 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	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

					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;	
10515 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	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из перечисленных инструментов, используемых в современных информационных технологиях, выберете те, которые могут быть использованы для визуализации профессиональных данных 1) Текстовые редакторы (например, Word) 2) Табличные процессоры (например, Excel) 3) Системы управления базами данных (например, Access) 4) Специализированные программы для построения ментальных карт 5) Программы для работы с векторной графикой

					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;	
10616 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	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Из перечисленных действий примерами использования «облачных» технологий для решения профессиональных задач являются: 1) Использование текстового редактора, установленного на компьютере 2) Совместная работа над документом в Google Docs 3) Хранение фотографий на удаленном сервере 4) Прослушивание музыки с компакт-диска.

					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;	
10	717 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	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

					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;	
10	818 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	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. Опиши, какие данные в таблицах можно использовать, какие цифровые инструменты можно применить для решения поставленной задачи. Представь в виде 5-7 этапов.

					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;	
10	9.1 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках	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

					образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) 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	2. В. 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач	ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	Б1.О.06.02 Цифровые технологии и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Если преподавателю необходимо организовать асинхронное общение обучающихся в текстовом формате. С помощью какого элемента он будет это делать? 1) Опрос 2) Форум 3) Семинар 4) Чат

		профессиональной деятельности			и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
113. Б. 3 мин		ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их	ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной	Б1.О.06.02 Цифровые технологии и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи	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

		для решения задач профессиональной деятельности	деятельности		ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) 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	2. А. 3 мин	ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационны	ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках	Б1.О.06.02 Цифровые технологии самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся,	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Сопоставьте разделы личного кабинета обучающегося с их назначением:			

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>х технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td>
<td>своей образовательной деятельности</td>
<td></td>
<td>основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) 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</td>
<td>
<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) Представление результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в течение всего периода обучения</td></tr>
<tr><td>Г) Учебный план</td><td>4) Отображаются данные о движении контингента, о назначении стипендии и о дисциплинарных взысканиях</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>3. Г 5</td>
<td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы</td>
<td>ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной</td>
<td>Б1.О.06.02 Цифровые технологии</td>
<td>Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды</td>
<td>Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ.

В каком разделе ЭИОС ПривГУПС располагается электронная зачётная книжка:</td>
</tr>
</table>

	мин	современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	самообразования	университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) 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	1) Личный кабинет пользователя ЭИОС 2) Личный кабинет обучающегося 3) Электронное портфолио 4) Система управления электронным обучением
1	14.6 Б.	ОПК-6 Способен понимать	ОПК-6.2 Использует	Б1.О.06.02 Цифровые	Обучающийся знает: основные компоненты	Установите последовательность этапов восстановления имени и пароля пользователя ЭИОС?

	5 мин	принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности	технологии и самообразования	электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	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

1	15.7 Д. 10 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных	Вы приняли участие в студенческой научной конференции, получили диплом участия (достижение). Необходимо добавить это достижение в соответствующую категорию портфолио. Опишите этапы добавления.

					образовательных технологий	
1	16.8 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. На сколько курсов МООК можно записаться: 1) 5 2) 10 3) Нет ограничений 4) 100

					электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
119.	Б. 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация	Для выполнения домашнее задание в ЭБС «Лань» по дисциплине «Основы российской государственности» вам необходимо зарегистрироваться в ней. Установите последовательность этапов регистрации. 1. Ввести пароль повторно . 2. E-Mail - указать действующий адрес своей электронной почты. 3. Соглашение с условиями использования. 4. Зарегистрироваться. После этого, на E-Mail приходит письмо. Для завершения регистрации необходимо его открыть и пройти по ссылке. 5. Ввести пароль (свой пароль). 6. Указать свои реальные фамилию, имя, отчество. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
11	1810 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур	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

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий</td><td></td></tr>
<tr><td>119</td><td>1 А.

3 мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности</td><td>Б1.О.06.02 Цифровые технологии и самообразования</td><td>Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки.
Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в</td><td>Сопоставьте название компонента ЭИОС и реализуемый функционал. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела): 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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий</td><td></td></tr>
<tr><td>120</td><td>02 А.

3 мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности</td><td>Б1.О.06.02 Цифровые технологии и самообразования</td><td>Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки.
Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Сопоставьте название и адрес компонента ЭИОС:

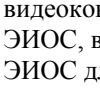
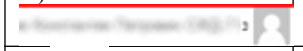
<table><tr><td>Компонент</td><td>Адрес</td></tr><tr><td>А) Среда электронного обучения</td><td>1)https://www.samgups.ru/sveden/education/</td></tr><tr><td>Б) Электронное портфолио</td><td>2) https://www.ya.ru/</td></tr><tr><td>В) Сервисы Яндекс</td><td>3) https://lms.samgups.ru/</td></tr><tr><td>Г) Описание образовательных программ</td><td>4)https://lms.samgups.ru/blocks/sibportfolio/index.php</td></tr></table></td></tr>
</table>

					использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
12	113 Г. 5 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной)	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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</td><td></td></tr>
<tr><td>122</td><td>24 А.

5 мин</td><td>ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности</td><td>ОПК-6.2 Использует ресурсы электронной образовательной среды в рамках своей образовательной деятельности</td><td>Б1.О.06.02 Цифровые технологии и самообразования</td><td>Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки.
Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Установите соответствие основных элементов окна ЭИОС после завершения авторизации:

<table><tr><td>Элементы окна</td><td>Название</td></tr><tr><td>А)  </td><td>1.Панель значков-иконок быстрого доступа к отдельным ресурсам ЭИОС</td></tr><tr><td>Б)  </td><td>2. Навигационное меню</td></tr><tr><td>В)  </td><td>3. Меню уведомлений</td></tr><tr><td>Г)  </td><td>4. Меню пользователя</td></tr></table></td></tr>
</table>

					видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
12	35 Б. 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах,	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

					использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
12	416 Г. 5 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным	Прочитайте текст, выберите правильные варианты 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

					ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
12	517 Д. 10 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и	Вам необходимо настроить блок "Сводка по курсам" самостоятельно: "скрыть" неактуальные дисциплины, актуальные добавить в "избранные". Опишите последовательность внесения.

					электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	
126	68 Г. 5 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 и самообразования	Обучающийся знает: основные компоненты электронно-образовательной среды университета, доступные для обучающихся, основные системы видеоконференцсвязи ЭИОС, возможности ЭИОС для синхронного и асинхронного взаимодействия в рамках образовательного процесса, доступные в ЭИОС электронные библиотеки. Обучающийся умеет: получать доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям	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

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах, использовать возможности систем видеоконференцсвязи для учебной (научной) работе и самообразования, с использованием средств ЭИОС, участвовать в проведении всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий</td><td></td></tr>
<tr><td>127</td><td>7-5 мин А</td><td>УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>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</td><td>Б1.О.07 Основы российской государственности</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Рассмотрев выделяемые характеристики двух культурно-исторически сложившихся типов государств, установите соответствия между типом государства с их ключевыми признаками

<table><tr><td>Тип государства</td><td>Признаки данного типа государства</td></tr><tr><td>А) государство-нация</td><td>1) В основе лежит большая группа людей, объединенная общностью культуры, этики, религии и политических ценностей.</td></tr><tr><td>Б) государство-цивилизация</td><td>2) Стремление сохранить свою независимость и укрепить своё положение в системе международных отношений.</td></tr><tr><td></td><td>3) Положение о национальном</td></tr></table></td></tr>
</table>

					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;	<table><tr><td></td><td>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> 1
123	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	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе,	Прочитайте текст 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.

			и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	<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) Хангтингтон</td><td>5) теория конфликтов</td></tr></table>
129		УК-5 Способен воспринимать	УК-5.3. Выстраивает	Б1.О.07 Основы	Обучающийся знает: - фундаментальные	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

<table>
<tr>
<td></td>
<td>5 мин

А</td>
<td>межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td>
<td>социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий</td>
<td>российской государственности</td>
<td>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 культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп,</td>
<td>Проанализируйте основные принципы, сформулированные в рамках разных подходов к историческому развитию цивилизации.

<table>
<tr><th>Подход к развитию цивилизации</th><th>Ключевые принципы подхода</th></tr>
<tr><td>А) Линейно-стадиальный</td><td>1) прогресс представляет собой линейный и общий для всего человечества процесс</td></tr>
<tr><td>Б) цивилизационный</td><td>2) человечество проходит в своем развитии следующие стадии: первобытнообщинную, рабовладельческую, феодальную, капиталистическую, коммунистическую</td></tr>
<tr><td>В) формационный</td><td>3) в истории человечества существуют определенные достаточно замкнутые общности, которые развиваются по определенным этапам, подобным развитию живого организма: рождение, расцвет (зрелость), смерть (затухание)</td></tr>
<tr><td></td><td>4) стадиями цивилизационного развития являются: доиндустриальная (аграрная, традиционная), индустриальная (машинная, техногенная), постиндустриальная (информационная)</td></tr>
<tr><td></td><td>5) общественно-экономическая формация и опора на материальное производство и экономику является главным фактором, определяющим развитие цивилизации</td></tr>
<tr><td></td><td>6) европейская культура, наука, искусство и пр. являются эталоном для развития всей человеческой цивилизации</td></tr>
<tr><td></td><td>7) ценности одной цивилизации не могут переносятся механически в другую цивилизацию, каждая цивилизация неповторима, мир многообразен</td></tr>
<tr><td></td><td>8) определяющее значение в развитии цивилизации имеют мировоззрение, система высших духовных ценностей, ядро культуры.</td></tr>
<tr><td></td><td>9) главная роль в развитии цивилизации принадлежит субъективным факторам</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;</td><td></td></tr>
<tr><td>130.</td><td>3 мин

А</td><td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>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</td><td>Б1.О.07 Основы российской государственности</td><td>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 к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём</td><td>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></td></tr>
</table>

					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	1- 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	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	Укажите верную последовательность Расположите цивилизационные сдвиги, определившие особенности исторического развития общества, культуры и ценностных оснований российской цивилизации в хронологическом порядке: 1) иго Золотой орды 2) СВО 3) реформы Петра 1 4) крещение Руси 5) распад Советского Союза 6) формирование российской государственности Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

					воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
136	0-3 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	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	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

					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;	
137.	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	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	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

			сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
138	4	УК-5 Способен	УК-5.3.	Б1.О.07	Обучающийся знает:	Прочитайте текст и установите последовательность.

	3 мин Б	воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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	Основы 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 культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных	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:

					социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
139	5-3 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	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 культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям,	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.

					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	60. 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	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет:	Прочитайте текст, 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

					- 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	1. 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	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	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.

					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;	
138	2. 3 мин В	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в	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; 4) «недеяние», созерцательность и слияние с природой

		контекстах	религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		актуальной и значимой перспективе, основные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	

139	93. 5 мин Г	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.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 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	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 перечисленный ценностей являются примерами традиционной ценностной системы: 1) Права животных 2) Историческая память 3) Экологическая ответственность 4) Патриотизм, гражданская ответственность 5) Семья, основанная на однополых отношения 6) Преемственность поколений

					традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
140	04. 5 мин Г	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.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 культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Из предложенных на рассмотрение основных принципов конституционного строя России, определяющих основные формы научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий выбрать те, которые относятся к политическим: 1) демократичность 2)становление рыночных отношений 3) конкуренция между частными субъектами 4) федеративность 5) суверенность 6) контроль со стороны государства над развитием монополий

					традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
141	15. 5 мин Г	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.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;	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.

					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	26. 5 мин Г	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.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. Из предложенных вариантов ответов выбрать ветви публичной власти в современной России 1) муниципальная 2) судебная 3) исполнительная 4) инициативная 5) законодательная 6) федеральная

					сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие) и перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития; умеет: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, проявлять в своём социальном и профессиональном взаимодействии уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	
143	37. 10 мин Д	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и	УК-5.3. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм	Б1.О.07 Основы российской государственности	Обучающийся знает: - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации,	Прочитайте текст, дайте обоснованный и развернутый ответ. Опираясь на идеи русских философов, проанализируйте основные ценностные принципы российской цивилизации и определите, в чем Вы видите смысл понятия «соборность»

		философском контекстах	научного и религиозного 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 наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;	

144	8. 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	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 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	Прочитайте текст, дайте обоснованный и развернутый ответ. 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).

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;</td><td></td></tr>
<tr><td>145.</td><td>1 А

3 мин</td><td>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</td><td>УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов</td><td>Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию</td><td>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 возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Соотнесите техники тайм-менеджмента с их характеристиками:<table><tr><th>Техники тайм-менеджмента</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А) Тайм-блокинг</td><td>1) Распределяются дела по степени важности, но нет организации самого рабочего процесса.</td></tr><tr><td>Б) Матрица Эйзенхауэра</td><td>2) Отражает все расходы времени на различные виды деятельности</td></tr><tr><td>В) Метод Помидора</td><td>3) Выделяются важные дела, на которых нужно сосредоточиться в первую очередь. Похожие задачи собираются в группу.</td></tr><tr><td>Г) Хронометраж</td><td>4) Монотонная работа разбивается на активные периоды и время отдыха.</td></tr><tr><td></td><td>5) Задачи оцениваются по двум критериям: важные и срочные</td></tr><tr><td></td><td>6) Учет расходов личного времени производится путем простой письменной фиксации</td></tr><tr><td></td><td>7) День разбивается на определенные временные интервалы</td></tr><tr><td></td><td>8) «Фотография» рабочего дня</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>146.</td><td>2 А

3 мин</td><td>УК-6: Способен управлять своим временем,</td><td>УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и</td><td>Б1.О.08 Тренинг-практикум по</td><td>Знать:
- цели и задачи общекультурного и профессионального</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите используемые технологии саморазвития и профессионального роста</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</td>
<td>профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов</td>
<td>самоорганизации и саморазвитию</td>
<td>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 возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;</td>
<td>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></td>
</tr>
<tr>
<td>147.</td>
<td>3 Б

3 мин</td>
<td>УК-6:
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</td>
<td>УК-6.1:
Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов</td>
<td>Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию</td>
<td>Знать:
- цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию, технологии и современные инструменты развития собственной личности, базовые принципы и приемы критического мышления;
Уметь:</td>
<td>Распределите в нужной последовательности этапы работы над проектом с использованием ресурсов времени по методу Помидора:
1) Работа короткими отрезками времени
2) Выбор приоритетной задачи
3) Оценка и корректировка результата
4) Планирование задач проекта
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td>
</tr>
</table>

					- устанавливать приоритеты при выборе инструментов непрерывного образования с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	
148.	4 Б 3 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*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 возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	Интеллект-карта является инструментом организации и развития мышления для решения возникающих личных и профессиональных задач *Распределите последовательность этапов построения интеллект-карты:* 1) Нарисование центрального элемента 2) Определение ключевых категорий или частей темы 3) Определение идеи 4) Для каждой основной ветви добавляются подветви | | | | |
149.	5 В 3	УК-6: Способен управлять своим	УК-6.1: Определяет цели и задачи	Б1.О.08 Тренинг-практикум	*Знать:* - цели и задачи общекультурного и	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.*

	мин	временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	по самоорганизации и саморазвитию	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 возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	Определите цифровой инструмент развития полезных привычек: 1) Task tracker (таск-трекер) 2) Habit Tracker (хабит-трекер) 3) Яндекс Трекер 4) ЛидерТаск 5) Баг-трекер
150.	6 В 4 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*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	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* Характерным признаком данного цифрового образовательного инструмента является открытый доступ к учебным материалам и проверочным заданиям курса в объеме, достаточном для достижения запланированных результатов профессионального саморазвития и их оценки. О каком цифровом инструменте идет речь? 1) Электронный учебный курс 2) Массовый открытый онлайн-курс 3) Открытый образовательный ресурс 4) Цифровой учебник

					условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	
151.	7 Г 5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*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 возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* 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
152.	8 Г 5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и	*Знать:* - цели и задачи общекультурного и профессионального саморазвития, методологию,	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* BrainApps — сервис для улучшения производительности мозга и развития познавательных функций: памяти, внимания и мышления. Какие инструменты, специализирующиеся на развитии памяти и внимания

		траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	оценки временных и личностных ресурсов	саморазвитию	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 возможностей и временной перспективы осуществления деятельности;	человека, используются на онлайн-платформе BrainApps? 1) Матрица памяти 2) Матрица Эйзенхауэра 3) СВОТ-матрица 4) Таблица Шульте
153.	9 Д 10 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*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 возможностей и	Опишите личностные навыки, позволяющие решать задачи общекультурного и профессионального саморазвития

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>временной перспективы осуществления деятельности;</td><td></td></tr>
<tr><td>154.</td><td>10
А

3
мин</td><td>УК-6:
Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</td><td>УК-6.2:
Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</td><td>Б1.О.08
Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию</td><td>Знать:
- способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.
Уметь:
- применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.</td><td>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><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</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>соответствующие цифровые средства коммуникации.</td></tr>
<tr><td>155.</td><td>11 А

3 мин</td><td>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</td><td>УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</td><td>Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию</td><td>Знать:
- способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.
Уметь:
- применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.</td><td colspan="2">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>
<tr><td>Г) Личный кабинет обучающегося</td><td>4) Представлены ссылки на электронные библиотечные системы, доступные обучающимся и преподавателям</td></tr>
<tr><td>Д) Описание образовательных программ</td><td>5) Размещается электронная зачетная книжка, доступ к учебным планам, запись на курсы по выбору, доступ к приказам, информация о темах ВКР, КР и пр.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Позволяет проследить цифровой след образовательного опыта обучающегося</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

							7) Позволяет организовать эффективное синхронное и асинхронное взаимодействие между участниками образовательного процесса
156.	12 Б 3 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*Знать:* - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	1. 2. 3. 4.	*Распределите последовательность этапов построения личной образовательной траектории:* 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
157.	13 Б 3 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*Знать:* - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	1 2	Укажите верную последовательность создания учебных конспектов в формате инфографики для реализации траектории саморазвития: 1) Изложение главных мыслей по изучаемому тексту 2) Выбор подходящего цифрового инструмента 3) Определение цели и темы для конспектирования 4) Создание структуры 5) Тестирование и корректировка 6) Работа над дизайном
158.	14 В 3 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*Знать:* - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности.		*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* 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

		основе принципов образования в течение всей жизни	течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития		*Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	3) Вебинары, видеолекции, онлайн тесты 4) VR-тренажеры, чат-боты, AR-квесты
159.	15 В 3 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*Знать:* - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* 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
160.	16 Г 5 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*Знать:* - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* Адекватно оценивать себя и реализовывать траекторию саморазвития, решая возникающие профессиональные задачи, помогают технологии и цифровые платформы, специализирующиеся на развитии когнитивных способностей. Выберите их из предложенного списка: 1) Мозготрен 2) Мозгоум 3) Викиум 4) Викимозг
161.	17 Г	УК-6: Способен управлять своим	УК-6.2: Использует основные	Б1.О.08 Тренинг-практикум	*Знать:* - способы саморазвития и технологии	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.*

	5 мин	временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	по самоорганизации и саморазвитию	самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и профессионального роста.	Что из перечисленного является признаком саморазвития? 1) Ориентация на результат 2) Непрерывность процесса познания 3) Внешняя мотивация 4) Добровольность образовательной деятельности
162.	18 Д 10 мин	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей	УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории	Б1.О.08 Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию	*Знать:* - способы саморазвития и технологии самообразования, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности. *Уметь:* - применять техники обучения для саморазвития и	Опишите инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития

<table>
<tr><td></td><td></td><td>жизни</td><td>саморазвития</td><td></td><td>профессионального роста.</td><td></td></tr>
<tr><td>163</td><td>1.
3 мин
А</td><td>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации</td><td>Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации</td><td>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</td><td>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></td></tr>
<tr><td>164</td><td>2.
3 мин
А</td><td>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации</td><td>Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие.
Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

В целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации важно использовать средства русского языка в соответствии с языковыми нормами.

Соотнесите место ударения и слова.
<table><tr><td>Место ударения</td><td>Слова</td></tr><tr><td>А) Ударение на первом слоге</td><td>Ходатайство</td></tr><tr><td>Б) Ударение на втором слоге</td><td>Премировать</td></tr><tr><td>В) Ударение на третьем слоге</td><td>Августовский</td></tr></table></td></tr>
</table>

						Г) Ударение на четвертом слоге / Заключенный Обеспечение Красивее
165	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.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	Укажите верную последовательность 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.
166	4. 3 мин Б	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность предложений, чтобы получился логично выстроенный научный текст. Они укладывались на поперечины (шпалы), которые также делались из дерева. В XVI – XVII веках эти дороги устраивались на угольных копях и рудниках в Англии, России, Германии. Рельсы для таких дорог первоначально изготовлялись 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 изготовлять сравнительно дешевое железо, деревянные рельсы стали покрывать железными полосами.
167	5. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Выберите предложение, в котором нарушена лексическая норма русского языка: допущена речевая ошибка, вызванная наличием лишнего слова (плеоназм). 1) Дайте сообщение в газету о свободных вакансиях. 2) Близнецы были так похожи, что даже родители с трудом различали их. 3) По окончании лекции студенты задали преподавателю несколько вопросов.

		Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	академической и профессиональной коммуникации		умеет: - отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи	4) Аборигены Америки – индейцы
168	6. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; 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 вариант, в котором нарушена грамматическая норма русского языка, т.е. содержится грамматическая ошибка. 1) в городе Самаре 2) наиболее трудная задача 3) правый туфель 4) более шестисот участников
169	7. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; 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.
170	8. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской	УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - нормы современного русского литературного языка; - функциональные стили; стилевые черты, языковые особенности научного и официально-делового стилей умеет:	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>профессиональной коммуникации</td><td></td><td>- отбирать языковые средства, характерные для академической и деловой речи</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>171</td><td>9.
10 мин
Д</td><td>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.1 Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации</td><td>Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации</td><td>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</td><td>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?)…</td></tr>
<tr><td>172</td><td>10.
3 мин
А</td><td>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и</td><td>УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td><td>Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации</td><td>Обучающийся знает:
- особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации;
- виды, формы и жанры научного и делового общения;
- правила речевого поведения в различных</td><td>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</td><td>2) Привлечение внимания к</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации

умеет:
- выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией</td>
<td>
<table>
<tr><td>информации.</td><td>проблеме.</td></tr>
<tr><td>В) Обсуждение проблемы.</td><td>3) Принятие решений.</td></tr>
<tr><td>Г) Подведение итогов.</td><td>4) Установление контакта с собеседником.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Аргументация.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Передача и получение информации.</td></tr>
<tr><td></td><td>7) Создание благоприятной атмосферы.</td></tr>
<tr><td></td><td>8) Нейтрализация замечаний собеседника.</td></tr>
<tr><td></td><td>9) Отстаивание своей позиции.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>17311.

3 мин

А</td>
<td></td>
<td>УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td>
<td>Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации</td>
<td>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</td>
<td>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>
</table>
</td>
</tr>
</table>

							6) Из перечня приведенных примеров явствует, что тезис можно считать доказанным. 7) Комиссия уставила факт представления к защите фальшака.
17	412. 3 мин Б	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные 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	
17	513. 3 мин Б	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.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных	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.	

		иностранном(ых) языке(ах)			жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
17	614. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Определите, какой вид документа составляется в ходе проведения мероприятия такого вида устного делового общения, как совещание, собрание? 1) договор 2) приказ 3) протокол 4) распоряжение
17	715. 3 мин В	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Укажите языковую формулу, не характерную для такого жанра академической коммуникации, как реферат. 1) работа посвящена проблеме... 2) предназначается широкому кругу читателей

		государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	использованием современных коммуникативных технологий		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	3) в центре внимания автора находится... 4) в работе можно выделить несколько частей
178	16. 5 мин Г	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	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
179	17.	УК-4 Способен осуществлять	УК-4.2 Осуществляет	Б1.О.09 Русский	Обучающийся знает: - особенности научной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	язык и деловые коммуникации	(академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой речи в соответствии с ситуацией	В целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации 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
18	18. 10 мин Д	УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	Б1.О.09 Русский язык и деловые коммуникации	Обучающийся знает: - особенности научной (академической) и деловой (профессиональной) коммуникации; - виды, формы и жанры научного и делового общения; - правила речевого поведения в различных жанрах устной и письменной академической и профессиональной коммуникации умеет: - выбирать коммуникативные технологии и жанры академической и деловой	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. 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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>речи в соответствии с ситуацией</td><td></td></tr>
<tr><td>181</td><td>1.

3 мин

А</td><td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>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</td><td>Б1.О.10 Религии мира</td><td>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 искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.</td><td>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</td></tr>
<tr><td>182</td><td>2.</td><td>УК-5 Способен воспринимать</td><td>УК-5.3 Выстраивает</td><td>Б1.О.10 Религии</td><td>Обучающийся знает:
- основные понятия</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>3 мин

А</td>
<td>межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td>
<td>социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий</td>
<td>мира</td>
<td>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 искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.</td>
<td>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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>183.3</td>
<td>3 мин</td>
<td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в</td>
<td>УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с</td>
<td>Б1.О.10 Религии мира</td>
<td>Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>социально-историческом, этическом и философском контекстах</td>
<td>учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий</td>
<td></td>
<td>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 позицию в дискуссии.</td>
<td>обязательными в исламе и что они означают:
<table>
<tr><td>Культовые действия</td><td>Обозначение</td></tr>
<tr><td>А) шахада</td><td>1) обязательный для состоятельных членов общины религиозный налог, который идет на помощь нуждающимся единоверцам</td></tr>
<tr><td>Б) намаз или салят</td><td>2) пост в течение священного месяца рамадан, который длится 30 дней</td></tr>
<tr><td>В) закят</td><td>3) ежедневная пятикратная молитва</td></tr>
<tr><td>Г) ураза или саум</td><td>4) произнесение ритуальной фразы на арабском языке «Нет божества, кроме Аллаха, а Мухаммед - посланнк Аллаха» является свидетельством веры</td></tr>
<tr><td>Д) хадж</td><td>5) паломничество в Мекку к главной святыне ислама - Каабе</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>184</td>
<td>4.
5
мин

А</td>
<td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском</td>
<td>УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и</td>
<td>Б1.О.10 Религии мира</td>
<td>Обучающийся знает:
- основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности,</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Для выстраивания взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания нужно уметь соотносить разные концепции возникновения мира и свойственные им идейные положения. Соотнесите название формы научного и религиозного сознания из первого столбца с присущими им идейными положениями из второго столбца.</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>контекстах</td>
<td>религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий</td>
<td></td>
<td>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</td>
<td>
<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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>1855.

3 мин

Б</td>
<td></td>
<td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td>
<td>УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей</td>
<td>Б1.О.10 Религии мира</td>
<td>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</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

			различных социальных групп, этносов и конфессий		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.	
186	6.3 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	Б1.О.10 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	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом общей культуры с представителей различных конфессий нужно знать последовательность событий в жизни основателя буддизма - Будды. Перечислите в хронологической последовательности основные события из жизни Будды. 1) рождение Сиддхартхи Гаутамы 2) начало общественной проповеди Будды Шакьямуни 3) просветление Сиддхартхи Гаутамы 4) переход в парининрвану Будды Шакьямуни

					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.	
187.	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	Б1.О.10 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	Укажите верную последовательность Для выстраивания социальное и профессиональное взаимодействия с представителей различных конфессий нужно знать давность существования основных религии в мире. Выстроите традиционные религии в последовательности согласно времени их возникновения, начиная от более ранней к более поздней. 1) христианство 2) иудаизм 3) ислам 4) буддизм

					вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии	
188	8. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и 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.10 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	Укажите верную последовательность Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом общей культуры с представителей 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.

					истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
1899. 5 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	Б1.О.10 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для выстраивания социального и профессиональное взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных тексах традиционных религий. «Потом избрал его Господь и простил его и повел прямым путем. Он сказал: Низвергнитесь из него вместе, врагами друг другу! А если придет к вам от Меня руководство – то, кто последует за Моим руководством, тот не собьется и не будет несчастным! А кто отвратится от воспоминания обо Мне, у того, поистине, будет тесная жизнь». 1) Библия 2) Тора 3) Коран 4) Талмуд 5) Сура

					самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
19	010. 5 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	Б1.О.10 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 искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать	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 лицеем Моим». 2) «Не делай себе кумира и никакого изображения того, что на небе вверху, и что на земле внизу, и что в воде ниже земли». 3) «Не произноси имени Господа, Бога твоего, напрасно, ибо Господь не оставит без наказания того, кто произносит имя Его напрасно». 4) «Шесть дней работай, и делай всякие дела твои; а день седьмой – суббота Господу Богу твоему». 5) «Почитай отца твоего и мать твою, чтобы продлились дни твои на земле». 6) «Не убивай». 7) «Не прелюбодействуй». 8) «Не кради». 9) «Не произноси ложного свидетельства на ближнего твоего». 10) «Не желай дома ближнего твоего; не желай жены ближнего твоего; ни раба его, ни рабыни его, ни вола его, ни осла его, ничего, что у ближнего твоего».

					и отстаивать свою позицию в дискуссии.	
19	11. 5 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	Б1.О.10 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 искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для выстраивания взаимодействия с представителями разных этносов и конфессий нужно знать особенности религиозного мировоззрения, которые заключаются в основах вероучения религий. С религиозной точки зрения догматы - это 1) Решения, принятые высокопоставленным религиозным лидером. 2) Истины, которые могут быть пересмотрены и дополнены на собраниях верующих. 3) Богооткровенные истины, неизменяемые и не подлежащие критике, выражающие суть данной религии. 4) Учения, противоречащие господствующему исповеданию.
19	212.	УК-5 Способен	УК-5.3	Б1.О.10	Обучающийся знает:	Из предложенного списка выберите правильный вариант. Свой выбор обоснуйте.

	5 мин В	воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	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	Религии мира	- 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 искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	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.
19	313. 5 мин	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное	Б1.О.10 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного	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

	Г	общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий; нормы нравственности, выработанные традиционными религиями; основные этапы исторического развития мировых и национальных религий; специфику мировых и национальных религий, новых религиозных движений; умеет: классифицировать религии согласно особенностям вероучения; отличать традиционные религии от деструктивных культов; определить место религии в мировой истории, культуре; определить место человека в системе социальных связей; воспринимать и самостоятельно искать информацию, анализировать, делать выводы, формулировать и отстаивать свою позицию в дискуссии.	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
19	14. 3 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и	УК-5.3 Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм	Б1.О.10 Религии мира	Обучающийся знает: - основные понятия курса; особенности религиозного мировоззрения; основы вероучения и культурные традиции мировых и национальных религий;	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

		философском контекстах	научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		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.	3) иудаизм 4) ислам 5) христианство
19	15. 5 мин Г	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	Б1.О.10 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	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,

			представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		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) компенсаторная, 4) регулятивная, 5) легитимирующая, 6) коммуникативная, 7) интегрирующая, 8) культуротранслирующая, 9) дезинтеграционная, 10) стабилизирующая.
19	16. 5 мин Г	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	Б1.О.10 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. Для выстраивания социального и профессиональное взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных тексах традиционных религий. Прочитайте текст пророчества, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. «Так говорит Господь: за три преступления Иуды и за четыре не пощажу его, потому что отвергли закон Господень и постановлений Его не сохранили, и идолы их, вслед которых ходили отцы их, совратили их с пути. И пошлю огонь на Иуду, и пожрет чертоги Иерусалима. Так говорит Господь: за три преступления Израиля и за четыре не пощажу его, потому что продают правого за серебро и бедного – за пару сандалий. Жаждут, чтобы прах земной был на голове бедных, и путь кротких извращают; даже отец и сын ходят к одной женщине, чтобы бесславить святое имя Мое. На одеждах, взятых в залог, возлежат при всяком жертвеннике, и вино,

			конфессий		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.	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 Израиля? говорит Господь. А вы назореев поили вином и пророкам приказывали, говоря: «не пророчествуйте…» Ам.2:5-8,10-12 1) Иудеев и израильтян накажет на почитание идолов и нарушение закона, побивание пророков. 2) Израильтян не пощадит за лжесвидетельство, нарушение субботы, притеснение бедных. 3) Иудеев Бог не пощадит за отвержение закона, поклонение идолам. 4) Израильтян накажет за несправедливые суды, за не милосердие, за блуд, совращение назореев.
19	17. 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	Б1.О.10 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;	Для выстраивания социального и профессиональное взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных тексах традиционных религий. Прочитайте текст, выберите основные мысли проповеди, являющиеся сутью христианской этики. 1) Не суди́те, да не судимы будете, ибо каким судом су́дите, таким будете судимы; и какою мерою мерите, такою и вам будут мерить. 2) И что ты смотришь на сучок в глазе брата твоего, а бревна в твоем глазе не чувствуешь? 3) Или как скажешь брату твоему: «дай, я выну сучок из глаза твоего», а вот, в твоем 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) Проси́те, 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

					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.	более Отец ваш Небесный даст блага просящим у Него. 10) Итак, во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, та́к поступайте и вы с ними, ибо в этом закон и пророки.
19	18. 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	Б1.О.10 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	Для выстраивания социального и профессиональное взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания необходимо разбираться в священных тексах 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

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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.</td><td></td></tr>
<tr><td>199.13 мин А</td><td>УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</td><td>Б1.О.11 История трудовых отношений</td><td>Знать:
- методы сбора информации;
- виды обучения и развития персонала;
- формы профессионального развития персонала
Уметь:
- осуществлять сбор информации;
- формировать заказ организации в обучении и развития персонала;
- обрабатывать результаты обучения персонала</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Сопоставьте наименование метода сбора информации с задачей сбора информации для управления персоналом
<table><tr><td>Наименование метода сбора информации</td><td>Задача сбора информации</td></tr><tr><td>А) изучение социальных сетей</td><td>1) Необходимо оценить сотрудника с помощью банка типовых вопросов, что является комплексным оценочным инструментом</td></tr><tr><td>Б) анкетирование</td><td>2) необходимо исследовать личностных характеристик сотрудников или претендентов на должность</td></tr><tr><td>В) интервью</td><td>3) рассматриваются вопросы удовлетворенности сотрудников, их мотивации к трудовой деятельности</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>Г) опрос</td><td>4) Необходимо оценить знания, характеристики, опыт и навыки кандидата путем устной беседы</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>200.23 мин

А</td><td>УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</td><td>Б1.О.11 История трудовых отношений</td><td>Знать:
- методы сбора информации;
- виды обучения и развития персонала;
- формы профессионального развития персонала

Уметь:
- осуществлять сбор информации;
- формировать заказ организации в обучении и развития персонала;
- обрабатывать результаты обучения персонала</td><td>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) Наставничество</td><td>1) передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решений</td></tr>
<tr><td>Б) Стажировка</td><td>2) занятия менеджера со своим персоналом в ходе ежедневной работы</td></tr>
<tr><td>В) Делегирование полномочий</td><td>3) разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте</td></tr>
<tr><td>Г) Инструктаж</td><td>4) работник, обучающийся в различных подразделениях предприятия или за его пределами, получает новую информацию о профессиональной деятельности</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>201.33 мин

А</td><td>УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и</td><td>Б1.О.11 История трудовых отношений</td><td>Знать:
- методы сбора информации;
- виды обучения и развития персонала;
- формы профессионального развития персонала
Уметь:
- осуществлять сбор информации;
- формировать заказ организации в обучении</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Сопоставьте наименование формы профессионального развития с задачами организации в обучении персонала
<table>
<tr><td>Наименование формы профессионального развития</td><td>Задача обучения персонала</td></tr>
<tr><td>А) Самообразова</td><td>1) развить инициативу путем участия в проектах, стимулировать</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>профессиональном взаимодействии</td><td></td><td>и развития персонала;
- обрабатывать результаты обучения персонала</td><td><table>
<tr><td>ние</td><td>развитие навыков работы в команде</td></tr>
<tr><td>Б)Проектная деятельность</td><td>2) этот процесс развить самодисциплину через самостоятельное изучение новых тем, чтение книг, участие в онлайн-курсах и вебинарах</td></tr>
<tr><td>В)

бизнес-тренинг</td><td>3) запустить образовательные программы синхронизировано среди всех сотрудников</td></tr>
<tr><td>Г) он-лайн обучение (дистанционное обучение)</td><td>4) развить практические навыки путем обучения в рамках игровой ситуации в группе под наблюдением эксперта</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
<tr><td>202.43 мин

А</td><td>УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</td><td>УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</td><td>Б1.О.11 История трудовых отношений</td><td>Знать:
- методы сбора информации;
- виды обучения и развития персонала;
- формы профессионального развития персонала
Уметь:
- осуществлять сбор информации;
- формировать заказ организации в обучении и развития персонала;
- обрабатывать результаты обучения персонала</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Сопоставьте вид обучения персонала вне рабочего места и его характеристику<table>
<tr><td>Вид обучения персонала</td><td>Характеристика</td></tr>
<tr><td>А) деловая игра</td><td>1)реальная или выдуманная управленческая ситуация с вопросами для анализа реальная или выдуманная управленческая ситуация с вопросами для анализа</td></tr>
<tr><td>Б) учебная ситуация</td><td>2) коллективная игра, включающая разбор учебного примера, в ходе которого участники игры получают роли и рассматривают последствия принятых решений</td></tr>
<tr><td>В) ролевая игра</td><td>3) в ходе использования данного метода обучаемому предлагают выступить в роли сотрудника,</td></tr>
</table></td><td></td></tr>
</table>

						которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги	
						Г) баскет-метод	4) работник ставит себя на чье-то место с целью получения практического опыта	
203.5	3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Укажите верную последовательность организации системы обучения с точки зрения ресурсной обеспеченности организации: 1) Определение эффективности обучения 2) Определение бюджета обучения на основе анализа данных о финансовом состоянии организации 3) Определение содержание программы обучения 4) Определение целей обучения на основе анализа данных о квалификации персонала 5) Выбор методов обучения 6) Определение критериев результативности обучения на основе анализа ожидаемой рентабельности на инвестиции в человеческий капитал 7) Организация процесса обучения 8) Определение потребности в обучении персонала	
204.6	3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения	Укажите верную последовательность формирования заказа на обучения персонала с точки зрения его развития сотрудника в процессе его профессиональной и производственной адаптации: 1) Функционирование 2) Оценка подготовленности сотрудника 3) Непосредственно адаптация 4) Разработка специальной программы адаптации сотрудника и обучение 5) Ориентация сотрудника	

					персонала	
205.7	3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Установите верную последовательность подготовки сотрудников компании к процессу обучения: 1) Поставить цели обучения персонала, на основе анализа квалификации сотрудников 2) Оценить потребность в обучении 3) Разработать критерии оценки обучения персонала 4) Выбрать формы и методы обучения персонала 5) Ознакомить сотрудников с целями и ожидаемыми результатами обучения
206.8	3 мин Б	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Укажите верную последовательность при проверке результатов краткосрочного обучения сотрудника: 1) Провести проверку удовлетворенности руководителя обучением сотрудника 2) Провести проверку знаний сотрудника с помощью специальных тестов 3) Провести проверку удовлетворенности сотрудника 4) Провести проверку знаний сотрудника с помощью заранее разработанной учебной ситуации 5) Разработать анкету для проверки удовлетворенности сотрудника процессом обучения
207.9	3 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. На предприятии работает группа специалистов, необходимо выявить направления обучения, определив их зону роста путем использования активных методов обучения (вне рабочего места). Какой из методов предпочтительно использовать, чтобы определить перспективных сотрудников для развития

		социально-историческом, этическом и философском контекстах	контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		- формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	управленческих навыков? 1) Учебная ситуация 2) Моделирование 3) Деловая игра 4) Ролевая игра 5) Тренинг
20810 3 мин В		УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Этот инструмент непрерывного образования (на рабочем месте) предполагает смену должности для развития и получения дополнительных компетенций сотрудника, повышения его квалификации. Как называется этот метод 1) Копирование 2) Ротация 3) Инструктаж 4) Стажировка
20911 3 мин В		УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Этот инструмент непрерывного образования (вне рабочего места) развития умений взаимодействовать с другими. Как называется этот метод 1) Учебная ситуация 2) Ролевая игра 3) Тренинг сензитивности 4) Деловая игра

			профессиональном взаимодействии		организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	
2	10123 мин В	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Рассчитайте эффективность обучения персонала, если известной, что по результатам оценки экспертов, количество сотрудников справившихся с тестовыми заданиями составило 20 человек, обучение каждого сотрудника - 7 тыс. руб., всего было обучено 45 человек. Выберите правильный ответ. 1) 44,4% 2) 35% 3) 55% 4) 15%
2	11135 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте Сотрудник, обладающий необходимыми компетенциями пришел в коллектив менее месяца назад, коллектив является новым для сотрудника, рабочие задачи каждого неясны. Какие методы и инструменты обучения вне рабочего места наиболее эффективны (выбрать 2 ответа). 1) Учебная ситуация 2) Тренинг сензитивности 3) Ролевая игра 4) Моделирование

2	12145 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Проводится отбор инженеров в кадровый резерв для дальнейшего перемещения на должность руководителя подразделения. Претенденты имеют диплом инженера по специальности 23.05.03 Подвижной состав железных дорог (профиль «Высокоскоростной транспорт»), вакансия предполагает получение новых компетенций по управлению персоналом. Выберите возможные методы обучения, ответ обоснуйте 1) Достаточно ротации в соответствующее подразделение 2) Обучение в магистратуре по направлению «Управление персоналом» 3) Переподготовка по направлению «Управление персоналом» (500+ час) 4) Повышение квалификации по направлению Управление персоналом (объем 72 часа) 5) Переподготовка 100 час. Переподготовка по направлению «Управление персоналом» (250 час)
2	13155 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите показатели для оценки результатов обучения персонала при долгосрочном обучении 1) удовлетворенность сотрудника 2) эффективность внесенных предложений по совершенствованию деятельности сотрудника. 3) повышение норм выработки; 4) сокращении времени, затрачиваемого на выполнение работ, проектов
2	12165 мин Г	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом,	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите показатели для оценки результатов обучения персонала при краткосрочном обучении 1) удовлетворенность сотрудника 2) эффективность внесенных предложений по совершенствованию деятельности сотрудника. 3) повышение норм выработки;

		этическом и философском контекстах	развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии		развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	4) сокращении времени, затрачиваемого на выполнение работ, проектов
2	1517 Д	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении и развития персонала; - обрабатывать результаты обучения персонала	При организации краткосрочного обучения и развития кадров, используются определенные критерии оценки результатов обучения. Перечислите результаты краткосрочного обучения сотрудников и методы проверки их уровня, которые определяют зоны роста сотрудников.
216.	18 10 мин Д	УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессионально	Б1.О.11 История трудовых отношений	Знать: - методы сбора информации; - виды обучения и развития персонала; - формы профессионального развития персонала Уметь: - осуществлять сбор информации; - формировать заказ организации в обучении	Какой из методов обучения персонала будет более эффективным с точки эффективности обучения. Если известны следующие данные: 1) Доходы от обучения в первом случае составили 180 тыс. руб, затраты на обучение составили 520 тыс. руб. 2) Доходы от обучения во втором случае составили 450 тыс. руб, затраты на обучение составили 320 тыс. руб. 3) Доходы от обучения в третьем случае составили 620 тыс. руб, затраты на обучение составили 570 тыс. руб.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>м взаимодействии</td><td></td><td>и развития персонала;
- обрабатывать результаты обучения персонала</td><td></td></tr>
<tr><td>217.</td><td>1
5
мин
В</td><td>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.12 Математика</td><td>Обучающийся знает:
Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики
Обучающийся умеет:
Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности</td><td>Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.
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</td></tr>
<tr><td>218.</td><td>2
5
мин
А</td><td>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.12 Математика</td><td>Обучающийся знает:
Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики
Обучающийся умеет:
Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
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 $\Delta, \Delta_1, \Delta_2$, их значения: 40, 25, 5. Сопоставить каждому определителю его значение.
<table><tr><td>Определитель</td><td>Значение</td></tr><tr><td>А. Δ</td><td>1) 25</td></tr><tr><td>Б. Δ_1</td><td>2) 40</td></tr><tr><td>В. Δ_2</td><td>3) 5</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>219.</td><td>3
10
мин
Д</td><td>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере</td><td>ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной</td><td>Б1.О.12 Математика</td><td>Обучающийся знает:
Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории</td><td>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.
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)
1) векторное произведение</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>управления персоналом</td><td>деятельности</td><td></td><td>вероятностей и математической статистики
Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности</td><td>2) скалярное произведение
3) смешанное произведение
Найдите доходность портфеля (выберите правильный ответ)
1) 7
2) 8
3) 9
4) 10</td></tr>
<tr><td>220.</td><td>4
5
мин
А</td><td>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналомсистем</td><td>ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.12 Математика</td><td>Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики
Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
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.
<table>
<tr><td>Событие</td><td>Вероятность</td></tr>
<tr><td>А. А</td><td>1) 0,02</td></tr>
<tr><td>Б. В</td><td>2) 0,26</td></tr>
<tr><td>В. С</td><td>3) 0,28</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>221.</td><td>5
10
мин
Д</td><td>ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.1 Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.12 Математика</td><td>Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики
Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности</td><td>Производительность труда бригады рабочих описывается уравнением $y = -2t^2 + 10t + 50$. Для нахождения скорости изменения производительности труда нужно найти (выберите нужное действие)
1) интеграл
2) производную
3) предел

Найти скорость изменения производительности труда при $t = 5$ (выберите правильный ответ)
1) 30
2) 40
3) 50
4) 60.</td></tr>
<tr><td>222.</td><td>6</td><td>ОПК-2 Способен</td><td>ОПК-2.1</td><td>Б1.О.12</td><td>Обучающийся знает:</td><td>Укажите верную последовательность.</td></tr>
</table>

	5 мин Б	осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности	Математика	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: 1) Выбрать базисные и свободные переменные. 2) Выписать расширенную матрицу системы. 3) Найти ранги матрицы системы и расширенной матрицы, сделать вывод о совместности или несовместности системы. 4)Записать преобразованную систему уравнений, выразить в ней базисные через свободные. 5) Найти базисные переменные «снизу вверх». 6) Преобразовать матрицу к «ступенчатому» виду. 7) Записать ответ.
223.	7 5 мин Б	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	*Укажите верную последовательность.* 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: 1) Найти среднее выборочное квадратов отклонений от среднего выборочного. 2) Составить статистический ряд. 3) Найти среднее выборочное. 4) Найти выборочную дисперсию. 5) Найти выборочное среднее квадратическое отклонение.
224.	8 5 мин Б	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии, математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных	*Укажите верную последовательность.* Для нахождения изменения цены товара необходимо вычислить несобственный интеграл $\int_1^2 \frac{dx}{(x-2)^5}$. Порядок вычисления интеграла: 1) Применить формулу Ньютона-Лейбница. 2) Перейти к пределу от определенного интеграла. 3) Вычислить полученный предел. 4) Найти первообразную для подынтегральной функции. 5) Записать ответ.

					дисциплин в профессиональной деятельности	
225.	9 5 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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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.
226.	10 5 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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Произведенный объем продукции можно описать уравнением $u = \frac{-5}{3}t^3 + \frac{15}{2}t^2 + 100t + 50$(единиц). Вычислить производительность труда $z(t) = u^{\square}(t)$ через час после начала работы. Выбрать один верный ответ: 1) 120; 2) 230; 3) 110; 4) 150.
227.	11 10 мин Д	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической	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

					статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Определите выработку бригады через 2 часа (выберите правильный ответ) 1. 10 2. 11 3. 12 4. 13
228.	125 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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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? 1) 0.72 2) 0.77 3) 0.81 4) 0.88
229.	135 мин Г	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Даны матрицы прямых затрат $A=\begin{pmatrix}-7 & 3\\ 2 & -1\end{pmatrix}, B=\begin{pmatrix}2 & -3\\ 3 & 6\\ 1 & 2\end{pmatrix}, C=\begin{pmatrix}5 & 3 & 0\\ 2 & -4 & 4\end{pmatrix}$. Какие из матриц можно перемножить: 1. AB 2. BA 3. AC 4. CA 5. BC 6. CB
230.	145 мин	ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку	ОПК-2.1 Применяет методы высшей	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Линией ограничений допустимых решений является прямая. Какие из уравнений являются уравнением прямой на плоскости:

	Г	и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	математики для решения задач профессиональной деятельности		геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	1) $y=\frac{-A}{B}x-\frac{C}{B}$, 2) $\frac{x}{a}+\frac{y}{b}=1$, 3) $(y-y_0)(x-x_0)=k$, 4) $y-y_0=k(x-x_0)$, 5) $\frac{a}{x}+\frac{b}{y}=1$.
231.	15 5 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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Предприятие проводит конкурс на замещение двух вакансий менеджера по продажам и программиста. На собеседование пришло 10 соискателей. Сколько существует вариантов отбора 20 50 90 100 1000 .
232.	16 5 мин Г	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для матриц перевозок необходимо вычислить их определители. Используя свойства определителей, выяснить, какие из них равны нулю: 1. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 1 \\ 3 & -1 & 2 & 0 \\ 3 & 1 & 6 & 3 \end{vmatrix}$ 2. $\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 1 \\ 3 & 1 & 2 & 5 \\ 3 & 1 & 2 & 5 \end{vmatrix}$

					деятельности	$\begin{vmatrix} 2 & -1 & 1 & 0 \\ 0 & 1 & 2 & 0 \\ 3 & -1 & 2 & 0 \end{vmatrix}$ $\begin{vmatrix} 2 & 1 & 4 & 3 \\ 0 & 7 & 2 & 1 \\ 0 & 0 & 2 & 1 \\ 0 & 0 & 0 & 3 \end{vmatrix}$ 3. 4. . Записать последовательность номеров правильных ответов.
233.	17 10 мин Д	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: Основы линейной алгебры и аналитической геометрии , математического анализа, теории вероятностей и математической статистики Обучающийся умеет: Использовать основные законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности	Изменение производительности труда задается функцией $z(t)=1+0{,}25\cdot\sqrt[3]{t}$,где t – время в месяцах.. Найти объем продукции, произведенной за 8 месяцев, если объем $Q(t)=\int_{t_1}^{t_2} z(t)\,dt.$
234.	18 10 мин Д	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	Б1.О.12 Математика	Обучающийся знает: 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 издержек $S(x)=\frac{x^4}{x^3-1}$. Найти наклонную асимптоту данной функции $y=kx+b$, где $k=\lim\limits_{x\to\pm\infty}\frac{f(x)}{x}$, $b=\lim\limits_{x\to\pm\infty}(f(x)-kx)$.
235.	1. 3	УК-10 Способен принимать обоснованные	УК 10.1 Анализирует и критически	Б1.О.13 Экономика и	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

<table>
<tr>
<td></td>
<td>мин

А</td>
<td>экономические решения в различных областях жизнедеятельности</td>
<td>оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений</td>
<td>финансы организации</td>
<td>экономических решений в различных областях жизнедеятельности;
умеет:
- анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений</td>
<td>Проанализируйте информацию, представленную в таблице. Соотнесите элементы в таблице. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

<table><tr><td>Наименование органа</td><td>Задачи</td></tr><tr><td>А) Министерство финансов РФ</td><td>1) контроль и надзор за соблюдением законодательства о налогах и сборах</td></tr><tr><td>Б) Федеральная налоговая служба</td><td>2) обеспечение исполнения федерального бюджета</td></tr><tr><td>В) Федеральное казначейство</td><td>3) выработка государственной политики в сфере бюджетной, налоговой, страховой, валютной, банковской деятельности</td></tr><tr><td>Г) Центральный банк</td><td>4) разрабатывает экономическую политику страны, обеспечивает ее экономическое развитие</td></tr><tr><td></td><td>5) проводит денежно-кредитную политику</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>2362.</td>
<td>3 мин

А</td>
<td>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</td>
<td>УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений</td>
<td>Б1.О.13 Экономика и финансы организации</td>
<td>Обучающийся знает:
- теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности;
умеет:
- анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Финансовый анализ — это комплекс методик по сбору, адаптации и анализу качественной и количественной информации, относящейся к финансовой деятельности организации

Установите соответствие показателя указанному направлению финансового анализа:

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

<table><tr><td>Направление анализа</td><td>Показатель</td></tr><tr><td>А) анализ финансовой устойчивости</td><td>1.Доходность собственного капитала</td></tr><tr><td>Б) анализ деловой активности</td><td>2.Коэффициент покрытия</td></tr></table></td>
</tr>
</table>

						В) анализ рентабельности	3.Оборачиваемость запасов
							4.Оборачиваемость дебиторской задолженности
2373.	3 мин А	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.2: Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела). Прочитайте текст. Цель финансового планирования — определение реальных источников поступления денежных средств, объективно необходимых направлений их расходования и приведение в соответствие их объёмов. Установите соответствие между понятием и видом планирования:	
						Понятие плановой деятельности	Вид планирования
						А) Ориентировано на долгосрочную перспективу, определяет цель, основные направления деятельности организации, пути и средства достижения поставленной цели, решения планируются по схеме «из будущего - в настоящее»	1.Стратегическое
						Б) планирование отдельных операций в общем хозяйственном потоке, четко ориентированное во времени. Показатели плана конкретизируются с целью организации повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и всех его структурных подразделений	2.Тактическое
						В) разрабатывается в случаях, когда развитие организации	3.Оперативное

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>предполагает освоение новых видов деятельности, торговлю новыми товарами на новых рынках, создание новых структурных подразделений. В плане оценивается целесообразность нововведений, жизнеспособность будущего предприятия.</td><td></td></tr>
<tr><td>Г) содержит планируемые решения о распределении ресурсов предприятия для достижения стратегических целей. Объектом планирования являются продажи, маркетинг, производственные мощности, материально-техническое обеспечение, бюджет предприятия, затраты, прибыль и др.</td><td>4.Бизнес-планирование</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
<tr><td>2</td><td>384.
3
мин

А</td><td>УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</td><td>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</td><td>Б1.О.13 Экономика и финансы организации</td><td>Обучающийся знает:
- методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей;

умеет:

- применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Рентабельность является одним из основных показателей анализа деятельности компании. Показатели рентабельности используются для финансовой оценки работы предприятия, определения недоработок, планирования и проведения мероприятий, направленных на стимуляцию эффективности производственных процессов.
Установите соответствие наименования показателя рентабельности и алгоритма расчета показателя.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

<table>
<tr><td>Алгоритм расчета</td><td>Показатель</td></tr>
<tr><td>А) отношение прибыли от</td><td>1) рентабельность оборота</td></tr>
</table>
</td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски</td>
<td></td>
<td>финансовых целей;
- использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом);
- контролировать собственные экономические и финансовые риски</td>
<td>
<table>
<tr><td>реализации к затратам на производство и реализации продукции</td><td></td></tr>
<tr><td>Б) отношение прибыли от реализации к выручке от реализации</td><td>2) рентабельность производственной деятельности</td></tr>
<tr><td>В) отношение балансовой или чистой прибыли к среднегодовой величине капитала</td><td>3) рентабельность продаж</td></tr>
<tr><td></td><td>4) экономическая рентабельность</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>2395.

3 мин

А</td>
<td></td>
<td>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</td>
<td>ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач</td>
<td>Б1.О.13 Экономика и финансы организации</td>
<td>Обучающийся знает:
- экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории;
- российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
Умеет:
- применять знания экономической теории при решении профессиональных задач</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Прочитайте текст и установите соответствие.
Отличительной особенностью предприятий промышленного производства является не только высокий технический уровень развития, но и постоянно развивающиеся формы организации, которые оказывают большое влияние на экономику
Определите соответствие форм организации производства в экономике их содержанию.
<table>
<tr><td>Формы организации производства</td><td>Содержание</td></tr>
<tr><td>А) дифференциация</td><td>1) производственный цикл однообразен, узкий спектр действий (одинаковые элементы деятельности)</td></tr>
<tr><td>Б) концентрация</td><td>2) сосредоточение всех производственных циклов в одном участке (цехе)</td></tr>
<tr><td>В) специализация</td><td>3) деление производственного цикла, каждый из которых</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

							закрепляется за соответствующим подразделением
						Г) комбинирование	4) объединение производственного процесса и операционных циклов по однородному производству, но на отдельных участках или цехах (рабочих местах)
							5) Производственные связи предприятий, цехов, участков, совместно участвующих в производстве продукции
240	6. 3 мин Б	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений;	Укажите верную последовательность Анализируя и оценивая информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, установите последовательность шагов для успешного инвестирования на финансовом рынке: 1) Подготовка финансов 2) Определение инвестиционных целей 3) Выбор базовых активов 4) Обучение 5) Разработка стратегии инвестирования	
241	7. 3 мин Б	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений;	Укажите верную последовательность Финансовая устойчивость организации – это такое состояние имеющихся ресурсов, их распределение и использование, которое обеспечивает развитие компании на основе роста прибыли и капитала при сохранении платежеспособности и кредитоспособности в условиях допустимого риска. Анализируя и, оценивая информацию, необходимую для определения финансовой устойчивости организации, расположите в правильной последовательности этапы финансового анализа организации: 1. Управление оборотным капиталом и управление рисками. 2. Мониторинг и анализ финансовой деятельности компании с целью оценки	

						эффективности принятых финансовых решений. 3.Принятие решений о привлечении и оптимизации источников финансирования. 4. Оценка финансового состояния компании и выявление финансовых потребностей. 5. Разработка финансового плана и бюджета на основе выявленных потребностей.
242	8. 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 экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	Укажите верную последовательность Применяя методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, расположите следующие шаги в процессе составления бюджета капитальных затрат в правильной последовательности: 1. Оценка приемлемости проектов 2.Разработка бюджета капитальных затрат 3 Определение источников финансирования 4. Определение потребности в капитальных затратах Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
243	9. 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	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы	Укажите верную последовательность Применяя методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, установите последовательность этапов финансового планирования на предприятии: 1. Составление прогнозных бюджетов 2. Анализ финансового положения 3. Прогнозирование структуры источников финансирования 4. Разработка мероприятий корректировки составленных планов

			целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски		личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	
244	10. 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-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	Укажите верную последовательность Используя полученные знания в области теоретических основ принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности, экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории, расположите в правильной последовательности элементы экономической схемы движения предметов труда: Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо 1)производство 2)обмен 3)распределение 4)потребление
245	11. 3 мин В	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных	УК 10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Прочитайте текст. Проанализируйте информацию, применяя знания экономической теории в различных областях жизнедеятельности выберите правильный ответ

		областях жизнедеятельности	принятия обоснованных экономических решений		Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Система плановых заданий по выпуску продукции, порядка номенклатуры качества и ассортимента товара 1) финансовое планирование 2) производственная программа 3) бизнес-планирование; 4) жизненный цикл организации
246	12.3 мин В	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Прочитайте текст. Проанализируйте информацию, применяя знания экономической теории в различных областях жизнедеятельности выберите правильный ответ Как называется показатель, определяющий затраты времени на производство единицы продукции: 1) фондоёмкость 2) трудоемкость 3) ликвидности; 4) оборачиваемости.
247	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, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории в различных областях жизнедеятельности определите, с помощью какого метода осуществляется оценка динамики финансовых показателей: 1) вертикального анализа 2) финансовых коэффициентов 3) горизонтального анализа 4) сравнительного анализа

			собственные экономические и финансовые риски		управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	
248	14.3 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 экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте Применяя знания экономической теории в различных областях, жизнедеятельности выберите что определяет объем продаж, при котором организация покрывает все постоянные и переменные затраты, не имея прибыли 1) валовой доход 2) точку безубыточности 3) чистую прибыль 4) расширенное воспроизводство
249	15.3 мин В	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической,	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач, выберите экономический показатель, определяющий количество продукции, приходящейся на один рубль основных фондов: 1) фондовооруженность 2) норма дисконтирования

		организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: финансовые риски; - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	3) фондооснащенность 4) фондоотдача
25016	5 мин Г	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, определите экономические показатели, характеризующие использование основных средств организации: 1) коэффициент сменности 2) фондоемкость 3) материалоемкость 4) фондовооруженность 5) коэффициент годности 6) коэффициент обновления и выбытия
25117	5 мин В	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, определите норму, используемую для оптимизации численности руководителей организации: 1) обслуживания; 2) времени 3) управляемости 4) выработки
25218		УК-10 Способен принимать	УК-10.2: Применяет	Б1.О.13 Экономик	Обучающийся знает: - методы личного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	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	а и финансы организации	экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач в различных областях жизнедеятельности, определите группы функционально-управленческих процессов, включаемых в управление организацией: 1) управление персоналом 2)управление рисками 3) управление маркетингом 4) управление финансами 5) управление запасами
25319	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	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Методы планирования представляют собой совокупность способов и приемов, с помощью которых обеспечиваются разработка и обоснование плановых документов организации. Выберите основные методы планирования: 1) балансовый 2) нормативный 3) индикативный 4) перспективный 5) экономико-математический; 6) программно-целевой

			экономические и финансовые риски		финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	
25	420 5 мин Г	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и психологическую теории; - российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. Умеет: - применять знания экономической теории при решении профессиональных задач	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач, определите элементы внешней среды организации 1) средства производства, трудовые ресурсы и информация 2) конкуренты 3) поставщики ресурсов производства 4) производственный процесс организации.
25	521. 10 мин Д	УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - теоретические основы принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений;	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Анализирует и критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений, дайте определение порогу рентабельности и определите увеличение порога рентабельности производства при следующих исходных данных: -постоянные затраты в целом по предприятию увеличились на 60000 руб.; -цена реализации продукции составляет 800 руб.; -переменные затраты на единицу продукции составляют 550 руб.
25	622.	УК-10 Способен принимать	УК-10.1 Анализирует и	Б1.О.13 Экономик	Обучающийся знает: - теоретические основы	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

	10 мин Д	обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	критически оценивает информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	а и финансы организации	принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности; Умеет: - анализировать и критически оценивать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений	Для принятия обоснованных экономических решений необходимо осуществить оценку использования основных фондов организации Уровень использования основных производственных фондов организации характеризуют с точки зрения экстенсивности, интенсивности и интегральности использования основных средств. Рассчитайте, чему равен коэффициент интенсивного использования оборудования при следующих данных: -коэффициент экстенсивного использования оборудования равен 0,8, -коэффициент интегрального использования- 0,5.
257	23. 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 экономические и финансовые риски	Б1.О.13 Экономика и финансы организации	Обучающийся знает: - методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; Умеет: - применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей; - использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом); - контролировать собственные экономические и финансовые риски	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач, проведите анализ движения кадров в организации, с помощью коэффициента общего оборота кадров оцените как часто в среднем меняется состав работников организации при следующих исходных данных: -среднесписочное количество работников предприятия за период составило 400 человек, в течении периода было принято на работу 80 человек, уволено - 40 человек.
258	24. 10 мин	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении	Б1.О.13 Экономика и финансы организац	Обучающийся знает: - экономическую, организационную, управленческую, социологическую и	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ. Применяя знания экономической теории при решении профессиональных задач, рассчитайте, чему равен период окупаемости инвестиций для проекта с

<table>
<tr><td></td><td>Д</td><td>уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</td><td>профессиональных задач</td><td>ии</td><td>психологическую теории;
- российское законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
Умеет:
- применять знания экономической теории при решении профессиональных задач</td><td>начальными инвестициями 120 тыс. рублей, при полученной за счет их вложения прибыли 20 тыс. рублей</td></tr>
<tr><td>259.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td>ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом</td><td>Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом</td><td>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 организации</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Нормативно-правовые акты,регулирующие трудовые отношения в организации, проекты документационного сопровождения направленные на мероприятия по реализации стратегии управления персоналом.
Соотнесите период и действия организации с работником:
<table><tr><td>Период</td><td>Действия</td></tr><tr><td>А) Два месяца</td><td>1) За какой срок работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, может досрочно расторгнуть его по собственному желанию, предупредив об этом работодателя?</td></tr><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></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table>
<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></td></tr>
<tr><td>260.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td>ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом</td><td>Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

При принятии локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан осуществить процедуру учета мнения только представительного профоргана и разрабатывая проекты документационного сопровождения мероприятий управлением персоналом направленных на соблюдение статей ТК РФ

Соотнесите статьи трудового кодекса РФ и трактовки к ним:
<table>
<tr><td>Статья ТК РФ</td><td>Трактовка</td></tr>
<tr><td>А) Статья 372 ТК РФ</td><td>1) регулирует отношения работодателя и выборного профсоюзного органа по разработке и принятию локального нормативного акта</td></tr>
<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>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><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></td></tr>
<tr><td>261.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</td><td>ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом</td><td>Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Основа кадровых процедур и документационного обеспечения работы состоит в правильности оформления кадровых документов, своевременное заполнение персональных данных, правильный кадровый учет при сопровождении кадровой работы управления персоналом

Соотнесите документы кадрового документооборота и сведения отражаемые в них:

<table><tr><td>Документы</td><td>Сведения</td></tr><tr><td>А) Трудовая книжка</td><td>1) Состав персональных данных, порядок их обработки и передачи третьим лицам</td></tr><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></td></tr>
<tr><td>262.</td><td>4.

3 мин</td><td>ОПК-4: Способен применять современные технологии и</td><td>ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления</td><td>Б1.О.14 Документационное обеспечение</td><td>Обучающийся знает:
-задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите представленные кадровые документы в соответствии с их задачами и</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</td>
<td>персоналом</td>
<td>управления персоналом</td>
<td>кадровых процедур и кадрового документооборота умеет:
-разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы</td>
<td>функциями по содержанию документа организации:
<table><tr><td>Документы организации</td><td>Содержание документов</td></tr><tr><td>А) Должностная инструкция</td><td>1) Документ содержит сведения о трудовой деятельности работника, его стаже и квалификации</td></tr><tr><td>Б) Приказ по личному составу</td><td>2) Правовой акт, закрепляющий перечень должностей в организации, количество штатных единиц и размеры должностных окладов</td></tr><tr><td>В) Диплом, аттестат</td><td>3) Распорядительный документ, оформление которого регламентируется требованиями Унифицированной системы организационно-распорядительной документации (УСОРД) и Унифицированной системы первичной учетной документации (УСПУД), используется для оформления кадровых процедур в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ</td></tr><tr><td>Г) Штатное расписание</td><td>4) Правовой акт издается организацией для регламентации организационно-правового положения работника, его обязанностей, прав и ответственности</td></tr><tr><td></td><td>5) Правовой акт является фактическим описанием должности в организации, необходимым для создания эффективных условий работы и определения ответственности сотрудника</td></tr><tr><td></td><td>6) Вид приказа, регулирующий прием, перевод, перемещение и увольнение работников</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>263.</td>
<td>5.

3 мин</td>
<td>ПК-5: Способен проводить администрирова</td>
<td>ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным</td>
<td>Б1.О.14 Документационное обеспечен</td>
<td>Обучающийся знает:
- систему документации и ее классификацию; структуру и</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Необходимость создания кадровых документов определена Трудовым кодексом,</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>ние процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td>
<td>направлениям работы с персоналом</td>
<td>ие управления персоналом</td>
<td>необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом
умеет:
- составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом</td>
<td>кроме того, управление по работе с персоналом составляет и оформляет необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом. Соотнесите представленные унифицированные формы документов по наименованию приказа в организации:
<table><tr><td>Наименование приказа</td><td>Унифицированная форма документа</td></tr><tr><td>А) Приказ о приеме на работу</td><td>1) форма Т-1</td></tr><tr><td>Б) Приказ о переводе на другую работу</td><td>2) форма Т-1а</td></tr><tr><td>В) Приказ о предоставлении отпуска</td><td>3) форма Т-5</td></tr><tr><td>Г) Приказ о поощрении работника</td><td>4) форма Т-11</td></tr><tr><td></td><td>5) форма Т-11а</td></tr><tr><td></td><td>6) форма Т-6</td></tr></table></td>
</tr>
<tr>
<td>264.</td>
<td>6.
3 мин
А</td>
<td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td>
<td>ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом</td>
<td>Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом</td>
<td>Обучающийся знает:
- систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом
умеет:
- составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите представленные организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом по учету рабочего времени и расчетов по оплате труда, кадровые документы в соответствии с их задачами и функциями по форме и наименованию документа:
<table><tr><td>Наименование документа</td><td>Форма документов</td></tr><tr><td>А) Госучреждения обязаны заполнять табель и регистрировать отклонения от нормального использования рабочего времени</td><td>1)Табель рабочего времени, форма № Т-12 или № Т-13 или на бланке собственной разработки</td></tr><tr><td>Б) Для учета рабочего времени используют</td><td>2) Форма 0504421 (Приказ Минфина от 30.03.2015 № 52н)</td></tr><tr><td>В) Расчеты по оплате труда проводят по</td><td>3) Расчетно-платежная ведомость — форма № Т-49</td></tr><tr><td>Г) На основании трудового договора работнику в бухгалтерии открывают</td><td>4) Расчетная ведомость — форма № Т-51</td></tr><tr><td></td><td>5) Лицевой счет работника</td></tr><tr><td></td><td>6) Платежная ведомость — форма № Т-53</td></tr></table></td>
</tr>
</table>

265.	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-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	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
266.	8. 3 мин Б	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Укажите верную последовательность оформления кадровых документов и документационное сопровождение управления персоналом при приеме на работу: 1) Проведение собеседования и убеждение, что квалификация и опыт соискателя соответствуют существующей вакансии 2) Запрос у претендента необходимого пакета документов и проверка, нет ли у будущего сотрудника законодательных ограничений на работу по выбранной специальности. 3) Ознакомление работника с рабочим графиком и должностными требованиями 4) Внесение записи в трудовую книжку, оповещение о принятом работнике в Пенсионный фонд 5) Заключение трудового договора и издание приказа о приёме на работу 6) Получение заявления о приёме на работу от претендента, предоставление направления на медосмотр и убеждение в удовлетворительном состоянии здоровья.
267.	9. 3	ОПК-4: Способен применять современные технологии и	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления	Б1.О.14 Документационное обеспечение	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы	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

	мин Б	методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	персоналом	управления персоналом	кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	принятым в ТК РФ формулировкам и иметь отсылки на правильную статью, часть или пункт. 2) День прекращения договора. Обычно это последний день, когда сотрудник фактически отработал. Но бывают исключения, когда человек фактически не работал, но при этом место за ним было сохранено 3) Доведение приказа до сведения сотрудника. Работника нужно уведомить и ознакомить с распоряжением об увольнении под роспись. По просьбе сотрудника можно выдать ему на руки заверенную копию приказа 4) Расчёт с сотрудником. Работодатель обязан выплатить зарплату, компенсацию за неиспользованные дни отпуска, выходное пособие, если оно указано в трудовом или коллективном договоре. 5) Выдача документов. В день прекращения трудового договора работодатель должен выдать сотруднику трудовую книжку или справку СТД-Р, если сотрудник отказался от ведения бумажной трудовой, а также заверенные копии сведений персонифицированного учёта (выписка из ЕФС-1) 6) Оформление приказа. Обычно используется унифицированная форма, утверждённая Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004.
268.	10. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Укажите верную последовательность составления и оформления организационно - распорядительных документов и документов по основным направлениям работы с персоналом 1) Разработка проекта документа 2) Обсуждение проекта документа 3) Формулирование задачи 4) Утверждение проекта документа 5) Согласование проекта документа 6) Внесение дополнений проекта документа
269.	11. 3 мин В	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Нормативно-правовые акты регулирующие трудовые отношения в организации в тех случаях, если затруднено определение места составления или издания документа по реквизитам "Наименование организации" или "Справочные данные об организации" оформляется … "Место составления или издания документа"? 1) гриф согласования документа 2) реквизит 3) гриф утверждения документа 4) отметка о поступлении документа в организацию

		персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	5) код формы документа
270.	12. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В соответствии с задачами и функциями документационного обеспечения работы с персоналом, основы кадровых процедур и кадрового документооборота, регистрация документа предполагает запись данных о документе в журнале установленной формы и присвоение ему 1) названия 2) регистрационного номера 3) характеристики 4) ответственных лиц 5) особого статуса
271.	13. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При составлении и оформлении необходимых документов по основным направлениям работы с персоналом в том числе, штатного расписания, следует учесть, что в нем не указывается: 1) ФИО сотрудников 2) наименование структурного подразделения 3) код структурного подразделения 4) надбавки в 3 вариантах 5) тарифная ставка с премией
272.	14.	ПК-5: Способен	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем	Б1.О.14 Документ	Обучающийся знает: - систему документации	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	документооборота по основным направлениям работы с персоналом	ационное обеспечение управления персоналом	и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом умеет: - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Какие из перечисленных документов не относятся к организационно-распорядительным документам? 1) Распорядительные документы 2) Организационные документы 3) Информационно-справочные документы 4) Документы по личному составу 5) Объяснительные, служебные и докладные записки
273.	15. 5 мин Г	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При разработке проектов документационного сопровождения в части штатного расписания, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, в каком случае исключения ставок из штатного расписания не требует согласия работника: 1) Исключение вакантных ставок 2) Введение новых штатных единиц 3) Сокращение штата или численности 4) Изменение условий оплаты труда 5) Сокращение штата или численности
274.	16. 5 мин Г	ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их	ОПК-3.2 Документационно оформляет стратегию управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: - нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом умеет: - разрабатывать проекты документационного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Соблюдая нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в организации и позволяющие формировать стратегию управления персоналом в каком случае допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией? 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

		документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			сопровождения мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	4) Работник увольняется и не использовал ко дню увольнения все положенные ему дни отпуска 5) Беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет
275.	17. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Документационное сопровождение оперативного управления персоналом в области формирования кадрового резерва включает в себя несколько этапов: 1) Оценка потенциала сотрудников 2) Сбор и анализ контингента 3) Составление характеристик кандидатов 4) Обучение и развитие сотрудников 5) Предложение новых задач
276.	18. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Ведет документационное сопровождение оперативного управления персоналом	Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом	Обучающийся знает: -задачи и функции документационного обеспечения работы с персоналом; основы кадровых процедур и кадрового документооборота умеет: -разрабатывать и оформлять кадровые документы, вести документационное сопровождение кадровой работы	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Разрабатывая и оформляя кадровые документы при создании аттестационной комиссии в организации издается приказ, в котором: 1) обсуждается прогноз погоды на ближайшие 10 дней 2) утверждается состав аттестационной комиссии 3) решается премиальная часть по итогам работы 4) указываются даты проведения аттестации 5) утверждается график отпусков
277.	19. 10 мин	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и	ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям	Б1.О.14 Документационное обеспечение	Обучающийся знает: - систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы	Курьер С. С. Васьков регулярно опаздывал на работу. Заведующая канцелярией Носова Т.И. неоднократно делала ему замечания (в устной форме), а 12 июня текущего года была вынуждена обратиться с данным вопросом к генеральному директору Кирову А. В. с докладной запиской, в которой просила принять меры дисциплинарного характера к С. С. Сомову. Собрать необходимые документы по

<table>
<tr><td></td><td>Д</td><td>документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>работы с персоналом</td><td>управления персоналом</td><td>по основным направлениям работы с персоналом
умеет:
- составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом</td><td>сложившейся ситуации. Составить и оформить организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям в данной работе с персоналом в организации.</td></tr>
<tr><td>278.</td><td>20.

10 мин

Д</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.2 Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом</td><td>Б1.О.14 Документационное обеспечение управления персоналом</td><td>Обучающийся знает:
- систему документации и ее классификацию; структуру и необходимые документы по основным направлениям работы с персоналом
умеет:
- составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом</td><td>Зная систему документации и ее классификацию, структуру и необходимые документы по работе с персоналом. Какие документы необходимо оформить, когда ведущего специалиста отдела маркетинга торговой фирмы ООО «Макрос» Иванову Валентину Ивановну перевели на освободившуюся должность начальника отдела на постоянную работу с 15 ноября текущего года. Распишите в хронологии необходимые для составления и оформления организационно - распорядительные документы</td></tr>
<tr><td>279.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>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</td><td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления</td><td>Б1.О.15 Основы управления персоналом</td><td>Обучающийся знает:
- основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации

умеет:
- определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами управления персоналом и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы управления персоналом с их описанием:<table><tr><th>Методы управления персоналом</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Мотивация</td><td>1) Процесс передачи полномочий и ответственности от одного человека к другому</td></tr><tr><td>Б) Делегирование</td><td>2) Создание сплоченной команды для достижения общих целей</td></tr><tr><td>В) Обучение</td><td>3) Стимулирование сотрудников к выполнению</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда</td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td>задач и достижению целей</td></tr>
<tr><td>Г) Командообразование</td><td>4) Повышение квалификации сотрудников через обучение и тренинги</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Мероприятие по передачи функций от управляющего лица другим работникам</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Совокупность способов и приёмов воздействия на команду с целью её обучения и развития</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>280.</td>
<td>2.

3 мин

А</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления</td>
<td>Б1.О.15 Основы управления персоналом</td>
<td>Обучающийся знает:
- основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;

умеет:
- определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда;</td>
<td>
Прочитайте текст и установите соответствие между этапами управления персоналом и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите этапы управления персоналом с их описанием:
<table>
<tr><th>Этапы управления персоналом</th><th>Описание</th></tr>
<tr><td>А) Набор персонала</td><td>1) Процесс, в котором работодатель оценивает кандидатов на соответствие требованиям вакансии</td></tr>
<tr><td>Б) Интервью</td><td>2) Процедура, которая включает в себя привлечение кандидатов на работу</td></tr>
<tr><td>В) Оценка результатов</td><td>3) Анализ эффективности работы сотрудников после завершения испытательного срока</td></tr>
<tr><td>Г) Увольнение</td><td>4) Процесс прекращения трудового договора с сотрудником</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Разговор между двумя и более людьми, в ходе которого интервьюер получает от собеседников ответы на интересующие его вопросы</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Прекращение трудовых отношений между работником и работодателем</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>281.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td>ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации</td><td>Б1.О.15 Основы управления персоналом</td><td>Обучающийся знает:
- основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала

умеет:
- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между инструментами оценки персонала и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите инструменты оценки персонала, используемые при отборе и подборе с их описанием:<table><tr><td>Инструменты оценки персонала</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) 360-градусная оценка</td><td>1) Метод, при котором оценка работника проводится его коллегами, подчиненными и руководством одновременно</td></tr><tr><td>Б) Тестирование</td><td>2) Процесс, в котором кандидат проходит тесты для определения своих навыков и знаний</td></tr><tr><td>В) Собеседование</td><td>3) Формальное интервью, проводимое для оценки квалификации сотрудника на определенной должности</td></tr><tr><td>Г) Аттестация</td><td>4) Оценка результатов работы сотрудников за определенный период времени</td></tr><tr><td></td><td>5) Этап процесса подбора персонала, который позволяет оценить навыки, знания и способности претендента на должность на основе бланка ответов</td></tr><tr><td></td><td>6) Встреча кандидата с будущим работодателем или его представителем при приёме на работу</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>282.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с</td><td>Б1.О.15 Основы управления персоналом</td><td>Обучающийся знает:
- основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач,</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между принципами управления персоналом и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите принципы управления персоналом с их описанием:<table><tr><td>Принципы управления персоналом</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Принцип</td><td>1) Все сотрудники должны</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>отношении персонала</td>
<td>учетом её специфики и социально-экономического положения</td>
<td></td>
<td>закономерностей, принципов и методов управления персоналом

умеет:
- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом</td>
<td>
<table>
<tr><td>единства командной работы</td><td>работать на общую цель, объединяя усилия для достижения результата</td></tr>
<tr><td>Б) Принцип гибкости управления</td><td>2) Управление должно адаптироваться к изменениям во внешней среде и внутри организации</td></tr>
<tr><td>В) Принцип справедливости</td><td>3) Все сотрудники должны получать равные возможности для роста и развития</td></tr>
<tr><td>Г) Принцип постоянного обучения</td><td>4) Организация должна поощрять постоянное развитие навыков сотрудников через обучение</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Все члены команды взаимосвязаны между собой, их цели едины</td></tr>
</table>
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>283.</td>
<td>5.

3 мин

Б</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления</td>
<td>Б1.О.15 Основы управления персоналом</td>
<td>Обучающийся знает:
- основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации

умеет:
- определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии</td>
<td colspan="2">Укажите верную последовательность функций управления персоналом в управленческой деятельности:

1) Планирование
2) Организация
3) Контроль
4) Координация

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

					труда	
284.	6. 3 мин Б	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда	Укажите верную последовательность этапов процесса подбора персонала: 1) Определение потребностей 2) Проведение собеседований 3) Оценка кандидатов 4) Ввод в должность | | | | |
285.	7. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические	Укажите верную последовательность процесса оценки эффективности работы сотрудников: 1) Установление критериев оценки 2) Сбор информации о результатах 3) Проведение оценки 4) Обсуждение результатов с сотрудником 5) Разработка плана развития 6) Оценка удовлетворенности работой | | | | | | |

					положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	
286.	8. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	Укажите верную последовательность процесса анализа внешней среды для стратегического управления персоналом: 1) Сбор информации о рынке труда 2) Анализ конкурентов по управлению персоналом 3) Оценка законодательных изменений 4) Выявление тенденций в управлении персоналом 5) Составление SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы) 6) Формулирование выводов для разработки стратегии | | | | | | |
287.	9.	УК-2:	УК-2.2:	Б1.О.15	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

	3 мин В	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления	Основы управления персоналом	- основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда	Выбор обоснуйте. Программа подбора персонала должна включать этапы, такие как анализ потребностей, привлечение кандидатов, отбор и оценка. Вопрос: Какой этап является первым в процессе подбора персонала? 1) Привлечение кандидатов 2) Оценка кандидатов 3) Анализ потребностей 4) Интервьюирование
288.	10. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Эффективное управление рисками при подборе кадров требует системного подхода и использования различных методов оценки кандидатов. Вопрос: Какой из следующих методов не является частью системного подхода к управлению рисками? 1) Оценка соответствия профессиональным стандартам 2) Использование только интуитивных решений HR-менеджера 3) Проведение предварительных интервью с кандидатами 4) Мониторинг результатов работы сотрудников после найма

					отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	
289.	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.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Корпоративная кадровая политика определяет основные направления работы с персоналом в компании и должна соответствовать ее стратегическим целям. Вопрос: Какой из следующих аспектов является ключевым при разработке корпоративной кадровой политики? 1) Увеличение численности сотрудников 2) Соответствие кадровой политики стратегическим целям бизнеса 3) Снижение затрат на обучение 4) Нанимать только местных специалистов
290.	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	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для эффективного управления персоналом необходимо проводить анализ текущих задач и потребностей организации. Вопрос: Какой из следующих методов является наиболее подходящим для анализа задач управления персоналом? 1) SWOT-анализ 2) Метод "мозгового штурма" 3) Опрос сотрудников 4) Финансовый анализ

			положения		умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	
291.	13. 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.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации умеет: - определять круг задач в рамках поставленной цели; применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Разработка программ подбора и отбора персонала должна учитывать требования компании и специфику вакансии для повышения эффективности процессов. Вопрос: Какие два аспекта являются важными при разработке программ подбора? 1) Общие требования ко всем кандидатам 2) Специфика должности 3) Уровень зарплаты на рынке труда 4) Культура компании
292.	14. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационн	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Основные критерии подбора и расстановки персонала включают в себя соответствие квалификации, опыт работы и личные качества кандидата. Вопрос: Какие два критерия являются наиболее важными при подборе персонала? 1) Соответствие квалификации требованиям должности 2) Уровень стресса у сотрудников 3) Опыт работы в аналогичной сфере 4) Наличие личных связей в компании

		ое сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	
293.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Корпоративная кадровая политика включает в себя основные принципы, цели и задачи, направленные на эффективное управление персоналом в организации. Вопрос: Какие два элемента являются ключевыми для формирования корпоративной кадровой политики? 1) Определение стратегических целей компании 2) Игнорирование потребностей сотрудников 3) Учет рыночных тенденций и конкуренции 4) Создание системы мотивации и вознаграждения
294.	16. 5	ПК-6: Способен участвовать в	ПК-6.2: Содействует определению	Б1.О.15 Основы управлени	Обучающийся знает: - основы разработки и реализации концепции	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Социальная кадровая политика направлена на создание благоприятных условий

	мин 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	я персоналом	корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом умеет: - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом	труда и развитие социальной ответственности компании перед своими сотрудниками. Вопрос: Какие два аспекта важны для успешной реализации социальной кадровой политики? 1) Поддержка инициатив сотрудников 2) Сокращение затрат на обучение 3) Предоставление социальных гарантий и льгот 4) Игнорирование мнения работников о социальных инициативах
295.	17. 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1: Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации	Б1.О.15 Основы управления персоналом	Обучающийся знает: - основы стратегического управления персоналом; роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям; основные критерии подбора и расстановки персонала; методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала умеет: - применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу; использовать технологии, методы и	Объясните основные принципы стратегического управления персоналом и их значение для достижения целей организации. Приведите примеры того, как эти принципы могут быть применены на практике.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>методики проведения анализа и систематизации документов и информации</td><td></td></tr>
<tr><td>296.</td><td>18.

10 мин

Д</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.О.15 Основы управления персоналом</td><td>Обучающийся знает:
- основы разработки и реализации концепции корпоративной и социальной кадровой политики; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

умеет:
- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации, стратегии управления персоналом</td><td>Какие технологии и методы могут быть использованы для анализа задач управления персоналом? Приведите примеры их применения в практике.</td></tr>
<tr><td>297.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</td><td>УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

<table><tr><td>Субъекты коррупционной деятельности</td><td>Определения</td></tr><tr><td>А) Федеральный государственный служащий</td><td>1) гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета,</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>противодействия коррупции;</td><td><table>
<tr><td></td><td>бюджета федеральной территории</td></tr>
<tr><td>Б) Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации</td><td>2) 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.</td></tr>
<tr><td>В) Муниципальный служащий</td><td>3) 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</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>298.</td><td>2
3
мин
А</td><td>УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</td><td>УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности</td><td>Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
<table>
<tr><td>Субъекты</td><td>Их полномочия согласно ФЗ «О противодействии коррупции»</td></tr>
<tr><td>А) Президент России</td><td>1) координируют деятельность органов внутренних дел Российской Федерации, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

					и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Российской Федерации и других правоохранительных органов по борьбе с коррупцией. Б) Правительство России — 2) распределяет функции по противодействию коррупции между федеральными органами исполнительной власти В) Генеральный прокурор России — 3) определяет основные направления государственной политики в области противодействия коррупции
299.	3 3 мин А	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	*Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* Субъект — Полномочия по противодействию экстремизму А) Президент Российской Федерации: — 1) определяет компетенцию федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых оно осуществляет, в области противодействия экстремистской деятельности; Б) Правительство Российской Федерации: — 2) организует разработку и осуществление мер по предупреждению экстремистской деятельности, минимизацию и (или) ликвидацию последствий

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table>
<tr><td></td><td>ее проявлений</td></tr>
<tr><td></td><td>3) организует обеспечение деятельности федеральных органов исполнительной власти по противодействию экстремистской деятельности необходимыми силами, средствами и ресурсами</td></tr>
<tr><td></td><td>4) определяет основные направления государственной политики в области противодействия экстремистской деятельности</td></tr>
<tr><td></td><td>5) устанавливает компетенцию федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых он осуществляет, по противодействию экстремистской деятельности</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>300.</td><td>43 минA</td><td>УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</td><td>УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере</td><td>Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
<table>
<tr><td>А. Преступления</td><td>1) Пропаганда либо публичное демонстрирование нацистской атрибутики или символики, либо атрибутики или символики экстремистских организаций, либо иных атрибутики или символики, пропаганда либо публичное</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

					анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;		демонстрирование которых запрещены федеральными законами
						В. Административные правонарушения	2) Призывы к введению мер ограничительного характера в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц
							3) Производство и распространение экстремистских материалов
							4) Участие в деятельности иностранной или международной неправительственной организации, в отношении которой принято решение о признании нежелательной на территории России ее деятельности
							5) Финансирование экстремистской деятельности
							6) Организация деятельности экстремистской организации
							7) Организация экстремистского сообщества;
							8) Публичные призывы к осуществлению экстремистской деятельности;
301.	5. 3	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной	УК-2.1: Решает ситуационные задачи с учетом трудовых и	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессио	Знать: - принципы и методы декомпозиции задач, действующие правовые нормы;	Укажите верную последовательность стадий применения права: 1) выбор правовых норм, подлежащих применению; 2) толкование норм; 3) применение решения; 4) контроль за реализацией принятого решения	

	мин Б	цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования	нальной деятельности	Уметь: - определять круг задач в рамках поставленной цели с учетом трудовых и социальных факторов в рамках нормативно-правового регулирования;	5) установление или анализ фактических обстоятельств юридического дела;
302.	6 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-1.3: Применяет российское законодательство в части работы с персоналом	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - систему отечественного законодательства в сфере регулирования работы с персоналом; Уметь выявлять, фиксировать, предупреждать нарушения трудового законодательства	Установите последовательность этапов при трудоустройстве. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 1) Предоставление необходимых документов и согласия на обработку персональных данных 2) Ознакомление работника с локальными нормативными актами под подпись 3) Оформление трудового договора 4) Оформление приказа о приеме на работу 5) Проведение первичного и вводного инструктажей
303.	7 3 мин Б	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать	Построить верную последовательность из предложенных элементов по убыванию нормативно-правовых актов в сфере борьбы с коррупцией по юридической силе. 1) Конституция Российской Федерации, 2) федеральные конституционные законы, 3) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, 4) федеральные законы, 5) нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, 6) нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, 7) нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, 8) нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации

					и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	9) муниципальные правовые акты.
304.	8 3 мин Б	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Укажите стадии вербовки в экстремистскую или террористическую группировку. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 1) Знакомство 2) Рассказы о несправедливом мире 3) Обещание исправить мир 4) Разрыв социальных связей 5) Вступление в «круг избранных» 6) Участие в акции / Отъезд
305.	9. 3 мин В	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия	Выбрать один верный ответ. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа. Субъектами противодействия терроризму не являются: 1) религиозные и общественные деятели, эксперты в области профилактики экстремизма и терроризма 2) уполномоченные органы государственной власти, в компетенцию которых входит проведение мероприятий по противодействию терроризму 3) органы местного самоуправления, в компетенцию которых входит проведение мероприятий по противодействию терроризму 4) негосударственные организации и объединения, оказывающие содействие в осуществлении антитеррористических мероприятий

					экстремизму и терроризму;	
306.	103 мин В	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* Какое из перечисленных событий относится к проявлениям экстремизма? 1) словесная перепалка на рынке между торговцем из кавказского региона и покупательницей-славянкой 2) провоцирование обычных граждан на драку в публичном месте 3) драка двух соседей-дачников из-за спора о месте установки забора между их дачными участками 4) распространение в интернете, в том числе и в социальных сетях, сообщений о возможности совершения в Вашем регионе массовых беспорядков, терактов и т.п
307.	113 мин В	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте Противодействие коррупции является обязанностью: 1) только правоохранительных органов 2) только государственных органов 3) только государственных органов и иных государственных организаций 4) как государственных органов, иных государственных организаций, так и организаций частного сектора (коммерческих и некоммерческих)
308.	123	УК-11: Способен формировать	УК-11.1: Раскрывает	Б1.О.16 Правовое	Знать - действующие правовые нормы,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте

	мин В	нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	обеспечение профессиональной деятельности	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. 1) Конфликт интересов, 2) Кумовство 3) Лоббизм 4) Фаворитизм
309.	13. 5 мин Г	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие виды юридической ответственности возможны за коррупционные правонарушения? Выбрать несколько верных вариантов ответов. 1) Налоговая 2) Трудовая 3) Уголовная 4) Административная 5) Гражданско-правовая 6) Дисциплинарная
310.	14 5 мин Г	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействов	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Перечислите основные меры, вводимые на территории (объектах), в пределах которой (на которых) введен правовой режим контртеррористической операции. 1) проверка у физических лиц документов, удостоверяющих их личность, а в случае отсутствия таких документов - доставление указанных лиц в органы внутренних дел для установления личности; 2) удаление физических лиц с отдельных участков местности и объектов, а также отбуксировка транспортных средств; 3) введение контроля телефонных переговоров и иной информации,

		ать им в профессиональной деятельности	способы противодействия им в профессиональной сфере		Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	передаваемой по каналам телекоммуникационных систем; 4) использование транспортных средств, принадлежащих организациям, а в неотложных случаях и транспортных средств, принадлежащих физическим лицам, для доставления лиц, нуждающихся в срочной медицинской помощи, в лечебные учреждения, а также для преследования лиц, подозреваемых в совершении террористического акта; 5) приостановление деятельности опасных производств и организаций; 6) выселение физических лиц, проживающих в пределах территории, на которой введен правовой режим контртеррористической операции, в безопасные районы.
311.	15 5 мин Г	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. К проявлениям экстремизма относятся: 1) публичное оправдание терроризма и иная террористическая деятельность; 2) возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни; 3) пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности человека по признаку его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии; 4) нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии; 5) организация митинга.
312.	16 5 мин Г	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональн	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Что относится к понятию «противодействие коррупции»? Выбрать несколько верных вариантов ответов. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов. 1) предупреждение коррупции, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции); 2) выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); 3) минимизация и (или) ликвидация последствий коррупционных правонарушений; 4) тиражирование позитивного опыта борьбы с коррупцией

		ой деятельности			поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия коррупции;	
313.	17. 10 мин Д	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.2: Обосновывает правовыми средствами свою гражданскую позицию в отношении терроризма и экстремизма и применяет способы противодействия им в профессиональной сфере	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с экстремизмом и терроризмом в различных областях; способы противодействия им в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления экстремизма и терроризма, а также правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия экстремизму и терроризму;	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. Прочитайте текст задачи, ответьте на вопросы. На сайте в Интернете гражданин Захаров разместил материалы, призывающие к оправданию идеологии нацизма и фашизма. Укажите, являются ли данные действия экстремистскими? Если да, то к какому виду ответственности может быть привлечён Захаров?
314.	18 10 мин Д	УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК-11.1: Раскрывает механизм проявления коррупционного поведения и определяет способы противодействия ему в профессиональной деятельности	Б1.О.16 Правовое обеспечение профессиональной деятельности	Знать - действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях; способы противодействия ей в профессиональной деятельности; Уметь - оценивать механизм проявления коррупционного поведения и правильно анализировать, толковать и применять нормы права в сфере противодействия	Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ. 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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>коррупции</td><td></td></tr>
<tr><td>315.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</td><td>УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>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</td><td>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></td></tr>
<tr><td>316.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</td><td>УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>Знать:
- основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную</td><td>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</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Уметь:
- анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой</td><td>
<table>
<tr><td></td><td>реальностью</td></tr>
<tr><td>В) Социальная изоляция</td><td>3) Отсутствие социальных связей</td></tr>
<tr><td>Г) Эмоциональное выгорание</td><td>4) Хроническая усталость и снижение мотивации</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Отторжение индивида или социальной группы от других в результате прекращения социальных контактов</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Ситуация, когда человек испытывает трудности в выполнении своих ролей</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>317.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</td><td>УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>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</td><td>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>
</td></tr>
<tr><td>318.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</td><td>УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между стратегиями и их описаниями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Стратегии взаимодействия в команде могут быть различными. Соотнесите стратегии и их описания.
<table>
<tr><td>Стратегии</td><td>Описания</td></tr>
<tr><td>А) Авторитарная</td><td>1) Решения принимаются совместно всеми членами команды</td></tr>
<tr><td>Б) Демократическая</td><td>2) Лидер принимает решения единолично</td></tr>
<tr><td>В) Либеральная</td><td>3) Минимальное вмешательство лидера, свобода действий у членов команды</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>общения в практической деятельности</td><td><table>
<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></td></tr>
<tr><td>319.</td><td>5.

3 мин

А</td><td>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</td><td>ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Социология управления - отрасль социологической науки, изучающая механизмы социального управления и управленческие процессы при решении профессиональных задач. Соотнесите понятия и их определения.<table>
<tr><td>Понятия</td><td>Определения</td></tr>
<tr><td>А) Социальная структура</td><td>1) Правила поведения, принятые в обществе</td></tr>
<tr><td>Б) Социальные институты</td><td>2) Устойчивые формы организации совместной деятельности людей</td></tr>
<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></td></tr>
<tr><td>320.</td><td>6.

3 мин</td><td>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном</td><td>ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической</td><td>Б1.О.17 Социология и психология</td><td>Знать:
- основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом</td><td>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</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td>А</td><td>уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</td><td>теорий при решении профессиональных задач</td><td>управления</td><td>для успешного решения задач профессиональной деятельности

Уметь:
- анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности</td><td>направления психологии и их описания.<table><tr><td>Направления</td><td>Описания</td></tr><tr><td>А) Когнитивная</td><td>1) Изучает влияние бессознательного на поведение</td></tr><tr><td>Б) Поведенческая</td><td>2) Изучает мышление, память и восприятие</td></tr><tr><td>В) Гуманистическая</td><td>3) Изучает поведение через стимулы и реакции</td></tr><tr><td>Г) Психодинамическая</td><td>4) Изучает познавательные процессы человеческой психики</td></tr><tr><td></td><td>5) Изучает личность как уникальную и саморазвивающуюся систему</td></tr><tr><td></td><td>6) Изучает поведение индивида и способы влияния на него</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>321.</td><td>7.

3 мин

Б</td><td>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</td><td>УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>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</td><td>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</td></tr>
<tr><td>322.</td><td>8.

3</td><td>УК-3: Способен осуществлять</td><td>УК-3.1: Организует и координирует</td><td>Б1.О.17 Социология и</td><td>Знать:
- основные проблемы формирования</td><td>Укажите верную последовательность этапов работы с психическим здоровьем сотрудников, что обеспечит способность поддерживать продуктивные взаимоотношения и эффективно работать в команде:</td></tr>
</table>

	мин Б	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	психология управления	социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	1) Диагностика проблем 2) Разработка программы поддержки 3) Реализация программы 4) Оценка эффективности 5) Корректировка программы 6) Поддержание психического здоровья
323.	9. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Укажите верную последовательность этапов работы с психическим здоровьем сотрудников, что обеспечит способность поддерживать продуктивные взаимоотношения и эффективно работать в команде: 1) Диагностика проблем 2) Разработка программы поддержки 3) Реализация программы 4) Оценка эффективности 5) Корректировка программы 6) Поддержание психического здоровья.
324.	10. 3 мин Б	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия	Укажите верную последовательность этапов разработки стратегии взаимодействия в команде для достижения поставленной цели: 1) Анализ текущей ситуации и ресурсов 2) Постановка четкой цели 3) Распределение ролей и обязанностей 4) Разработка плана действий 5) Реализация плана 6)Мониторинг и корректировка процесса

					Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	
325.	11. 3 мин Б	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	Укажите верную последовательность этапов социализации личности для успешного решения задач профессиональной деятельности: 1) Первичная социализация 2) Вторичная социализация 3) Ресоциализация 4) Десоциализация 5) Адаптация 6) Интеграция.
326.	12. 3 мин Б	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в	Укажите верную последовательность этапов решения конфликта, возникшего при решении задач профессиональной деятельности: 1) Идентификация проблемы 2) Анализ причин 3) Поиск решений 4) Выбор оптимального решения 5) Реализация решения 6) Оценка результата

		теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	
327.	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.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В силу особенностей поведения сотрудник испытывает трудности в адаптации к новой организационной культуре. Какой этап социализации нарушен? 1) Первичная социализация 2) Вторичная социализация 3) Профессиональная социализация 4) Организационная социализация 5) Адаптация 6) Потребности личности
328.	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.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности;	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

					организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	
329.	15. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В процессе коммуникации важную роль играет обратная связь. Она позволяет отправителю сообщения понять, насколько правильно его сообщение было воспринято получателем. Какие из перечисленных механизмов коммуникации наиболее важны для обеспечения эффективной обратной связи для достижения поставленной цели? 1) Кодирование и декодирование 2) Шум и контекст 3) Канал передачи и обратная связь 4) Только кодирование 5) Только декодирование 6) Только шум
330.	16. 3 мин В	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Вербальная коммуникация включает использование слов для передачи информации, а невербальная - жесты, мимику и другие средства. Какая форма коммуникации, по вашему мнению, является наиболее универсальной для реализации командной стратегии? 1) Вербальная, так как слова всегда точны. 2) Невербальная, так как она понятна без знания языка. 3) Письменная, так как она сохраняется надолго. 4) Визуальная, так как она привлекает внимание. 5) Паравербальная, так как она передает эмоции. 6) Цифровая, потому что она современна.
331.	17.	ОПК-1:	ОПК-1.2:	Б1.О.17	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Социология и психология управления	- 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 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 X и Y МакГрегора 6) Теория подкрепления
332.	18. 3 мин В	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой из перечисленных методов управления персоналом направлен на развитие лидерских качеств сотрудников при решении профессиональных задач? 1) Материальное стимулирование 2) Обучение и тренинги 3) Ужесточение контроля 4) Сокращение штата 5) Внедрение новых технологий 6) Увеличение рабочей нагрузки
333.	19. 5	УК-3: Способен осуществлять	УК-3.1: Организует и координирует	Б1.О.17 Социология и	Знать: - основные проблемы формирования	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует улучшить адаптацию новых сотрудников в организации с

	мин Г	социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	психология управления	социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	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
334.	20. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основные проблемы формирования социализации, адаптации, психического здоровья личности в условиях и специфике различных социальных сред и культур, включая организационную Уметь: - анализировать компетенции, мотивацию и потребности личности; организовывать профориентацию, формировать эффективное управление командой	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для повышения эффективности работы команды компания хочет улучшить психическое здоровье сотрудников. Какие меры будут наиболее эффективны? 1) Проведение тренингов по управлению стрессом 2) Увеличение рабочей нагрузки 3) Организация психологической поддержки 4) Проведение опросов сотрудников 5) Увеличение заработной платы 6) Организация корпоративных мероприятий
335.	21. 5 мин	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения	Б1.О.17 Социология и психология	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации;	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

	Г	и реализовывать свою роль в команде	поставленной цели	управления	определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	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.
336.	22. 5 мин Г	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2: Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации; определяет стратегии взаимодействия Уметь: - планировать и корректировать свою деятельность в команде, применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Механизмы общения как процесса коммуникации включают кодирование, декодирование, обратную связь, шум, контекст и канал передачи. Какие из этих механизмов наиболее важны для минимизации искажения информации в процессе коммуникации для достижения поставленной цели? 1) Кодирование, потому что оно обеспечивает правильную форму сообщения. 2) Декодирование, потому что оно позволяет правильно интерпретировать сообщение. 3) Обратная связь, потому что она помогает уточнить понимание сообщения. 4) Шум, потому что он влияет на качество передачи информации. 5) Контекст, потому что он определяет смысл сообщения. 6) Канал передачи, потому что он обеспечивает доставку сообщения.
337.	23. 10 мин Д	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.17 Социология и психология управления	Знать: - основы социологической и психологической наук в объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности Уметь: - анализировать вопросы социологической и психологической наук в	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

<table>
<tr><td></td><td></td><td>теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</td><td></td><td></td><td>объеме, необходимом для успешного решения задач профессиональной деятельности</td><td>подобные конфликты в будущем.</td></tr>
<tr><td>338.</td><td>24.

10 мин

Д</td><td>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</td><td>ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.17 Социология и психология управления</td><td>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</td><td>Компания "ЭкоЛайф", занимающаяся производством экологически чистых товаров для решения профессиональных задач, решила внедрить новую систему управления проектами на основе Agile. Однако сотрудники, привыкшие к традиционным методам работы, сопротивляются изменениям. Руководство столкнулось с рядом проблем:
- Сотрудники не понимают преимуществ новой системы.
- Часть менеджеров среднего звена саботирует изменения, опасаясь потерять контроль над процессами.
- В коллективе растет недовольство из-за увеличения нагрузки в период перехода на новую систему.
Задание:
1)Проанализируйте причины сопротивления изменениям. Какие психологические и социальные факторы играют ключевую роль?
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.</td></tr>
<tr><td>339.</td><td>13 мин
А.</td><td>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</td><td>Б1.О.18 Организация доступной среды</td><td>Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН

Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие с целью осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

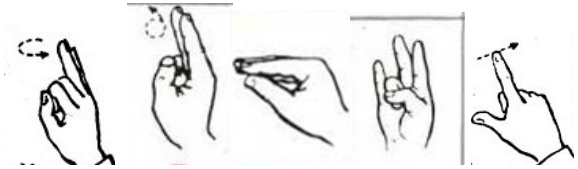
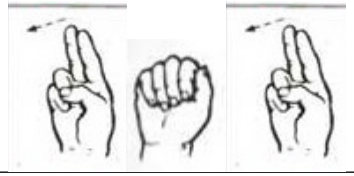
<table><tr><td>Виды нозологий</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Г</td><td>1) Инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата</td></tr><tr><td>Б) К</td><td>2) Инвалиды с нарушениями зрения</td></tr><tr><td>В) О (ОДА)</td><td>3) Инвалиды с нарушениями умственного развития</td></tr><tr><td>Г) С</td><td>4) Инвалиды с нарушением слуха</td></tr></table></td></tr>
</table>

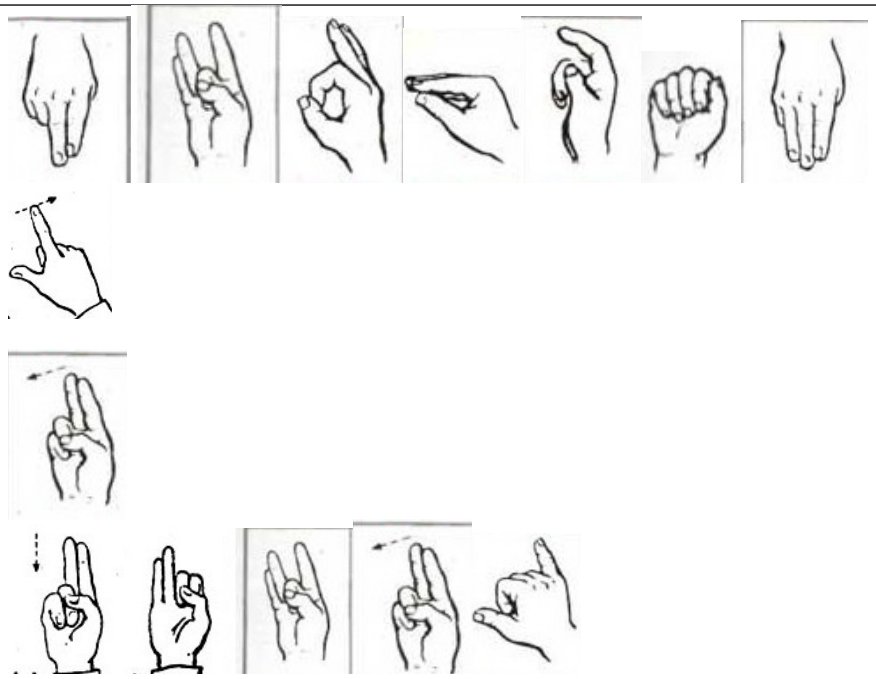
<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН</td><td><table><tr><td>Д) У</td><td>5) Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>340.</td><td>2
3
мин
А.</td><td>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</td><td>Б1.О.18 Организация доступной среды</td><td>Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН
Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН</td><td>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></td></tr>
<tr><td>341.</td><td>3
3
мин
Б.</td><td>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</td><td>Б1.О.18 Организация доступной среды</td><td>Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН

Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и</td><td>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></td></tr>
</table>

					оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН	
342.	4 3 мин Б.	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН	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 | | | | |
343.	5 3 мин В.	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН	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

344.	6 3 мин В	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других 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
345.	7 5 мин Г	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой сферах	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Б1.О.18 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других 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
346.	8 5 мин Г	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в	УК-9.1 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной	Б1.О.18 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Укажите условия признания гражданина инвалидом в целях осуществления взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами:

		социальной и профессиональной сферах	сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами		сферах в части оказания услуг инвалидам и МГН Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН	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
347.	9 10 мин Д	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 Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах выявлять и оценивать физические и информационно-коммуникационные потребности инвалидов и других МГН,	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.   

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>  </td>
</tr>
<tr>
<td>348.</td>
<td>10 3 мин А.</td>
<td>УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td>
<td>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</td>
<td>Б1.О.18 Организация доступной среды</td>
<td>Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта

Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах,
в части проведения мероприятий по</td>
<td>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</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН</td><td><table><tr><td></td><td>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></td></tr>
<tr><td>349.</td><td>11
3
мин
А</td><td>УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой сферах</td><td>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</td><td>Б1.О.18 Организац ия доступной среды</td><td>Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта

Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах,
в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие направлений работы компании с характеристикой их деятельности по планированию мероприятий по организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров-инвалидов и лиц с ОВЗ. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

<table><tr><td>Направления работы</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Разработка стандартов и руководящих ориентиров, предусматривающих 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</td></tr></table></td></tr>
</table>

						пассажиров» 5) Оснащение вагонов подъёмниками для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках	
350.	123 мин Б	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 планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах, 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	
351.	133 мин Б	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	Б1.О.18 Организация доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН	Расположите в правильной последовательности услуги, планируемые и оказываемые, обслуживающей компанией аэропорта пассажирам для безбарьерного обслуживания инвалидов и лиц с ОВЗ 1) Посадка на пассажирское место на борту воздушного судна 2) Сопровождение и помощь при посадке на борт воздушного судна, в том числе с использованием амбулифтов 3) Сопровождение и помощь при прохождении пограничного, таможенного, и прочих видов контроля 4) Сопровождение и помощь в регистрации и оформлении багажа	

			лиц с ограниченными возможностями здоровья		на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах, в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
352.	14 3 мин В	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой 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 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах, 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 категорию персонала, непосредственно участвующую в оказании ситуационной помощи инвалидам и МГН при планировании мероприятий по организации доступной среды на объектах транспорта: 1) Проводник вагона, бортпроводник воздушного судна 2) Начальник ж/д вокзала 3) Контролер-ревизор пассажирских поездов 4) Поездной электромеханик
353.	15 3	УК-9 Способен использовать	УК-9.2 Планирует мероприятия по	Б1.О.18 Организац	Знать: Содержание базовых	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	мин В	базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой сферах	организации доступной среды на объектах транспорта для безбарьерного обслуживания пассажиров из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	ия доступной среды	дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах, в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	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»
354.	16 5 мин Г	УК-9 Способен использовать базовые дефектологическ ие знания в социальной и профессиональн ой 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 Организац ия доступной среды	Знать: Содержание базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах в части планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах , в части проведения 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

					доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН	
355.	17 5 мин Г	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 планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах, в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим 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
356.	18 10 мин Д.	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 планирования мероприятий по организации доступной среды инвалидам и МГН на объектах транспорта Уметь: Использовать базовые	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

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах,
в части проведения мероприятий по организации доступной среды, работы персонала предприятия по перевозке и оказанию других услуг инвалидам и другим МГН</td><td></td></tr>
<tr><td>357.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>Б1.О.19 Статистика</td><td>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</td><td>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 наблюдения, альтернативная специально организованному статистическому обследованию</td><td>4) периодическое</td></tr>
<tr><td></td><td>5) сплошное</td></tr>
<tr><td></td><td>6) непосредственное наблюдение</td></tr>
<tr><td></td><td>7) разовое</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

							8) документарное 9) статистическая отчетность
358.	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	
359.	3. 3 мин В	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. На основе данных зарплатной ведомости сотрудников предприятия требуется рассчитать средний размер заработной платы. Какую формулу расчета следует выбрать? 1) средняя гармоническая простая 2) средняя арифметическая простая 3) средняя геометрическая 4) средняя гармоническая взвешенная 5) средняя арифметическая взвешенная	
360.	4. 5 мин	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Требуется проанализировать динамику стоимостного объема выпуска продукции предприятия. Для этого целесообразно произвести расчет показателей:	

<table>
<tr><td></td><td>Г</td><td>для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>для решения задач в сфере управления персоналом</td><td></td><td>для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет:
- применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов</td><td>1) абсолютный прирост
2) темп роста
3) относительное линейное отклонение
4) размах вариации
5) дисперсия</td></tr>
<tr><td>361.</td><td>5.

10 мин

Д</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>Б1.О.19 Статистика</td><td>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</td><td>Требуется собрать, систематизировать и проанализировать первичные данные о возрасте сотрудников предприятия. Напишите, какие последовательные этапы действий следует осуществить.</td></tr>
<tr><td>362.</td><td>6.

3 мин

А</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>Б1.О.19 Статистика</td><td>Обучающийся знает:
- теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет:
- применять статистический анализ данных, необходимых для решения</td><td>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</td><td>3) координации</td></tr></table></td></tr>
</table>

					профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	объекты по схожему признаку Г) характеризующие сопоставление разных признаков по одному объекту — 4) динамики 5) выполнение плана 6) сравнения 7) планового задания
363.	7. 3 мин Б	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Укажите верную последовательность Расположите степенные средние величины в порядке возрастания их значений, полученных на основе одних и тех же данных, согласно правилу мажорантности: 1) средняя геометрическая 2) средняя арифметическая 3) средняя гармоническая 4) средняя кубическая 5) средняя квадратическая
364.	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	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

					расчетов	
365.	9. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет: - применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. К средним структурным величинам традиционно относятся следующие: 1) процентиль 2) мода 3) медиана 4) квартиль 5) дециль
366.	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.
367.	11. 3 мин	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных	Б1.О.19 Статистика	Обучающийся знает: - теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Соотнесите классификационные виды и значения статистических признаков

<table>
<tr><td></td><td>А</td><td>для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>для решения задач в сфере управления персоналом</td><td></td><td>для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет:
- применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов</td><td><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</td></tr>
<tr><td>368.</td><td>12.

3 мин

Б</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>Б1.О.19 Статистика</td><td>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</td><td>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</td></tr>
<tr><td>369.</td><td>13.

3 мин

В</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>Б1.О.19 Статистика</td><td>Обучающийся знает:
- теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере умеет:
- применять статистический анализ данных, необходимых</td><td>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</td></tr>
</table>

					для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	
370.	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 задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов	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
371.	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?
372.	16.	ОПК-2:	ОПК-2.2:	Б1.О.19	Обучающийся знает:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите

<table>
<tr>
<td></td>
<td>3 мин

А</td>
<td>Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td>
<td>Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td>
<td>Статистика</td>
<td>- 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</td>
<td>после буквы (без пробела)

Соотнесите классификационные виды и значения статистических индексов

<table>
<tr><th>Виды</th><th>Значения</th></tr>
<tr><td>А) по степени охвата единиц совокупности</td><td>1) территориальные</td></tr>
<tr><td>Б) по форме выражения в части общих индексов</td><td>2) агрегатные</td></tr>
<tr><td>В) по особенности индексируемого показателя</td><td>3) индивидуальные</td></tr>
<tr><td>Г) по направленности анализа</td><td>4) динамические</td></tr>
<tr><td></td><td>5) количественных показателей</td></tr>
<tr><td></td><td>6) общие</td></tr>
<tr><td></td><td>7) качественных показателей</td></tr>
<tr><td></td><td>8) средние</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>373.</td>
<td>17.

3 мин

Б</td>
<td>ОПК-2:
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td>
<td>ОПК-2.2:
Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td>
<td>Б1.О.19
Статистика</td>
<td>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</td>
<td>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</td>
</tr>
<tr>
<td>374.</td>
<td>18.

3 мин

В</td>
<td>ОПК-2:
Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере</td>
<td>ОПК-2.2:
Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере</td>
<td>Б1.О.19
Статистика</td>
<td>Обучающийся знает:
- теоретические основы проведения статистического анализа данных, необходимых для решения профессиональных задач</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>управления персоналом</td><td>управления персоналом</td><td></td><td>в экономической сфере умеет:
- применять статистический анализ данных, необходимых для решения профессиональных задач в экономической сфере, оценивает результаты расчетов</td><td>2) темп роста цен
3) абсолютный прирост цен
4) общий индекс цен
5) коэффициент вариации цен</td></tr>
<tr><td>375.</td><td>1
3
мин
А</td><td>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</td><td>ОПК-1.1:
Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.20
Экономика и социология труда</td><td>Знать:
социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников.

Уметь:
выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Демографическая политика представляет собой совокупность государственных мер (политических, юридических, экономических, социальных и т.д.), ориентированных на сохранение или улучшение ситуации, сложившейся в области населения. Она может быть представлена как система практических действий, направленных на повышение качества демографического воспроизводства.
Распределите средства демографических параметров мерам демографической политики.
<table><tr><td>Меры демографической политики</td><td>Средства достижения</td></tr><tr><td>А) политические</td><td>1)формирование общественного мнения, норм и стандартов демографического поведения, семейная политика, повышение статуса семьи</td></tr><tr><td>Б) административно-правовые (юридические)</td><td>2)законодательные акты, регулирующие половую зрелость, брачный возраст, защиту детства и материнства</td></tr><tr><td>В) экономические</td><td>3)жилищные сертификаты, ссуды и иная материнская помощь на детей и др.</td></tr><tr><td>Г) социальные</td><td>4)режим труда и отдыха беременных женщин и т.д.</td></tr><tr><td></td><td>5)принятие государственных программ, проектов в сфере населения</td></tr><tr><td></td><td>6)оплачиваемые отпуска для беременных женщин, пособия при рождении ребенка, пособие на содержание ребенка, материнский капитал</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>376.</td><td>2
3
мин</td><td>ОПК-1:
Способен применять</td><td>ОПК-1.1:
Применяет знания экономической</td><td>Б1.О.20
Экономика и</td><td>Знать:
социально-экономические аспекты</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Показатели трудовых ресурсов разделяются на блоки. Распределите по ним</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>. А.</td>
<td>знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</td>
<td>теории при решении профессиональных задач</td>
<td>социология труда</td>
<td>трудовой деятельности работников.

Уметь:
выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.</td>
<td>конкретные элементы.
<table>
<tr><th>Блоки</th><th>Показатели трудовых ресурсов</th></tr>
<tr><td>А) численность, состав</td><td>1) коэффициенты занятости трудовых ресурсов, коэффициенты безработицы, нагрузка на трудовые ресурсы непроизводительными элементами</td></tr>
<tr><td>Б) размещение трудовых ресурсов</td><td>2) состав трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту жительства, состав трудовых ресурсов по образованию, квалификации</td></tr>
<tr><td>В) движение и воспроизводство трудовых ресурсов</td><td>3) структура трудовых ресурсов по территории, физическая плотность трудовых ресурсов</td></tr>
<tr><td>Г) использование трудовых ресурсов</td><td>4) абсолютное естественное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты естественного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов абсолютное миграционное пополнение, выбытие и прирост трудовых ресурсов, коэффициенты миграционного пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов</td></tr>
<tr><td></td><td>5) производительность труда, валовой национальный продукт на душу населения</td></tr>
<tr><td></td><td>6) численность трудовых ресурсов на начало года, среднегодовая численность трудовых ресурсов</td></tr>
<tr><td></td><td>7) коэффициенты общего пополнения, выбытия и прироста трудовых ресурсов,
средняя продолжительность жизни населения в трудоспособном возрасте</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>377.</td>
<td>3
3
мин
Б</td>
<td>ОПК-1: Способен применять знания (на</td>
<td>ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при</td>
<td>Б1.О.20 Экономика и социологи</td>
<td>Знать:
социально-экономические аспекты трудовой деятельности</td>
<td>Укажите верную последовательность.
На практике принято рассматривать трудовой потенциал в связи с направлениями инвестирования. Расставьте в правильном порядке этапы формирования трудового потенциала в зависимости от направлений</td>
</tr>
</table>

		промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	решении профессиональных задач	я труда	работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	инвестирования. 1. Вложения в профессиональную ориентацию. 2. Вложения в поиск и найм персонала. 3. Вложения в персонал в период адаптации. 4. Вложения в персонал в период достижения профессионализма. 5. Вложения в персонал в период накопления потенциального роста. 6. Вложения в персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма. 7. Вложения в персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации.
378.	4 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-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Трудовые ресурсы представляют собой: 1. Совокупность экономически активного и экономически неактивного населения. 2. Часть населения, находящуюся в трудоспособном возрасте. 3. Трудоспособную часть населения, которая обладает умственными и физическими способностями к реализации трудовой деятельности 4. Нет верного ответа.
379.	5 3 мин В	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне)	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональны	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Воспроизводство рабочей силы – это: 1. Постоянное возобновление и поддержание умственных способностей, повышение профессионально-квалификационного и образовательного уровня

		экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	х задач		Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	2. Набор новых работников в организацию. 3. Процесс постоянного воспроизводства поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности. + 4. Нет верного варианта.
380.	6 5 мин Г.	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Укажите факторы, оказывающие влияние на численность трудовых ресурсов: 1. Отраслевая структура экономики. 2. Изменение доли нетрудоспособных в трудоспособном возрасте. 3. Величина валового внутреннего продукта. 4. Миграционный приток (отток) трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте. 5. Естественный прирост населения в трудоспособном возрасте. 6. Пересмотр возрастных границ трудоспособности.
381.	7 5 мин Г	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационно	ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников. Уметь: выявлять и правильно	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие характеристика работников относятся к социально-экономическим? 1. Состояние здоровья. 2. Образование. 3. Миграционные потоки. 4. Мотивация.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>й, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</td><td></td><td></td><td>интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.</td><td>5. Трудовая мобильность.
6. Замещение поколений трудоспособного населения.</td></tr>
<tr><td>382.</td><td>8
10
мин
Д</td><td>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</td><td>ОПК-1.1: Применяет знания экономической теории при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.20 Экономика и социология труда</td><td>Знать:
социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников.

Уметь:
выявлять и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала.</td><td>Прочитайте текст задачи, запишите решение и ответ.
Известно, что в отчетном году заработная плата работника в месяц составила 24000 руб., а в текущем – 29000 руб. индекс роста потребительских цен за год составил 1,20. Определить реальную заработную плату.</td></tr>
<tr><td>383.</td><td>9
3
мин
А.</td><td>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой,</td><td>ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.20 Экономика и социология труда</td><td>Знать:
методологические принципы управления трудом в обществе.
Уметь:
применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Существует несколько основных теорий мотивации, объясняющих, какие факторы побуждают персонал эффективно работать. Найдите соответствие между теориями и их содержанием.
<table><tr><td>Теории е</td><td>содержание</td></tr><tr><td>А) А. Маслоу</td><td>1. Рассматривал мотивацию</td></tr></table></td></tr>
</table>

		социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач			стимулирования в организации.		работника как функцию удовлетворения иерархии потребностей
						Б) Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда	2. В основе теории лежит предположение, что люди склонны субъективно оценивать справедливость вознаграждения за выполненную ими работу.
						В) Ф. Герцберг	3. Согласно теории факторы, определяющие удовлетворенность работников условиями труда (гигиенические факторы), по своему набору содержанию не совпадают с факторами, которые влияют на производительность труда индивидуума (мотиваторы).
						Г) Теория справедливости	4. Теория связана с описанием влияния на поведение человека трех потребностей высшего уровня: потребности в аффиляции, власти, успеха.
							5. Данную теорию можно эффективно использовать для разработки мероприятий по снижению текучести кадров в организации и снижения степени конфликтности в межличностных отношениях персонала.
							6. Основными реакциями персонала на несправедливость вознаграждения чаще всего выступают: снижение производительности труда, понижение уровня лояльности, увольнение, саботаж.
384.	10 3 мин Б	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь:	*Укажите верную последовательность.* Разработка модели диагностики системы мотивации и стимулирования персонала организации осуществляется в четыре этапа 1. На данном этапе определяются объекты и субъекты оценки внутренней	

		уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	теорий при решении профессиональных задач		применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	среды; источники, на которых она будет основываться; способы проведения, процедуры, критерии и периодичность проведения оценки; степень охвата персонала. 2. На данном этапе определяются технологии, формализующие систему материальной и немонетарной мотивации и стимулирования персонала, и процедуры, обеспечивающие сопровождение внедрения данной системы. 3. На данном этапе анализируется информация о цели стратегии организации, специфике стадии ее развития, действующих системах мотивации персонала реальных и потенциальных конкурентов на рынке труда. Обобщение полученных данных позволяет выявить ключевые факторы, предопределяющие эффективность процессов мотивации и стимулирования персонала с учетом особенностей внешней среды организации. 4. Подготовка аналитического отчета - завершающий этап диагностики системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации. Отчет предоставляется руководству для принятия управленческих решений.
385.	11 3 мин Б	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	*Укажите верную последовательность.* Исследования показали, что основной проблемой для компаний при выборе технологий управления мотивацией является отсутствие уверенности в достижении нужного результата, а также сложность расчетов эффекта от внедрения, а соответственно затрат на мотивацию. Реализация управленческого решения, связанного с мотивацией персонала, разбивается на ряд этапов. 1. Получении информации о ситуации. 2. Диагностика ситуации и разработка прогноза развития ситуации. 3. Определение целей. 4. Разработка оценочной системы. 5. Принятие решения, выбор технологии управления. 6. Экспертная оценка основных вариантов управляющих воздействий. 7. Реализация управленческого решения на основе разработанного плана мероприятия. 8. Этап контроля реализации и анализа результатов развития ситуации после управленческого воздействия. 9. Анализ управленческой ситуации.
386.	12 5 мин Г	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической,	ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: методологические принципы управления трудом в обществе. Уметь: применять на практике методы оценки	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите верные утверждения про мотивацию: 1. мотивация определяется только воздействием внешних факторов (стимулов) 2. мотивация определяется только воздействием внутренних факторов (мотивов) 3. мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного

<table>
<tr><td></td><td></td><td>организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</td><td>профессиональных задач</td><td></td><td>эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</td><td>типа трудового поведения.
4. мотивация определяется комплексным воздействием стимулов и мотивов.</td></tr>
<tr><td>387.</td><td>135 ми. Г</td><td>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</td><td>ОПК-1.2: Применяет знания социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.20 Экономика и социология труда</td><td>Знать:
методологические принципы управления трудом в обществе.
Уметь:
применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</td><td>Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.
Выбор обоснуйте.

Выберите объяснения феномена мотивации:
1. Физиологическое объяснение (подчеркивает важность внутренних стимулов или потребностей)
2. Бихевиористские объяснения – опираются на внутренние стимулы, приобретенные в процессе научения.
3. Психологическое объяснение – побуждают нас к конкретным действиям.
4. Духовное объяснение – когда человек ощущает эмоциональный подъем от самого процесса труда.</td></tr>
<tr><td>388.</td><td>143 мин А.</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования</td><td>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</td><td>Б1.О.20 Экономика и социология труда</td><td>Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации.
Уметь: на практике</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
<table><tr><td>системы заработной платы</td><td>содержание</td></tr><tr><td>А) Прямая сдельная</td><td>1. Начисление заработной платы производится умножением</td></tr></table></td></tr>
</table>

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат			рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.		система оплаты труда	неизменных расценок на работы (количество произведенной продукции) на объем работ или объемы продукции.
							Б) Сдельно-прогрессивная система оплаты труда	2. определенный объем работы устанавливается на конкретный срок не одному работнику, а коллективу с выделением суммы затрат на заработную плату. Обоснованность этой системы оплаты труда состоит в том, чтобы усилить заинтересованность работников в повышении производительности труда, сокращении сроков выполнения работ.
							В) Аккордная система оплаты труда	3. В данной системе предусматривается применение как установленных расценок, так и повышающих коэффициентов за единицу продукции или услуги, т.е. часть заработной платы начисляется работнику исходя из стабильных расценок за объем работы, установленный по трудовой норме, а вторая часть рассчитывается по повышенным расценкам — за объем работ, превышающий трудовую норму.
							Г) оплата по «плавающим окладам»	4. Сложность ее состоит в том, что каждый месяц для работника устанавливается новый оклад, который рассчитывается как соотношение оклада предыдущего месяца и индекса фактического и порогового определенного показателя, принятого за определяющий.
								5. Не предусматриваются премии, поэтому работник лично заинтересован в увеличении

							объемов работ. 6.При данной системе расходы на общую сумму выплат работникам определяются на основе сметы или калькуляции, которая включает перечень работ или конкретных операций с расценками на каждую работу, операцию и итоговые объемы работ, их стоимость.
389.	153 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	*Укажите верную последовательность.* Планирование персонала предприятия осуществляется на основе последующих этапов. 1. Определение общей потребности в персонале, которая находится суммированием количественной потребности по отдельным качественным критериям. Этап призван установить количественный и качественный состав персонала на краткосрочную и длительную перспективу. 2. Определение бюджета средств персонала. Основывается на штатном расписании работников предприятия. 3. Оценка персонала по соответствию работников их должностным требованиям. 4. Планирование работы с персоналом – этот процесс сводится к решению вопросов задействования персонала, сохранения я и развития персонала, обучения, переподготовки, планирования деловой карьеры, сокращения и т.д.
390.	163 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационны	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Система оплаты труда, при которой заработная плата рабочего зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков: 1. сдельно-прогрессивная 2. косвенно-сдельная 3. простая повременная 4. аккордная

		х выплат				
391.	17 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Выплаты стимулирующего характера включают: 1.доплаты за работу в ночное время 2.доплата за работу в праздничные дни 3.доплаты за совмещение профессий 4. оплата сверхурочных часов
392.	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, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации. Уметь: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.	Прочитайте текст задачи, запишите решение и ответ. Работник отработал 22 дня по графику и 2 дня в выходной день по производственной необходимости. Его дневная тарифная ставка — 500 руб. На весь заработок, с учетом доплат за работу в выходной день, начисляется премия в размере 30%. Предприятие, на котором занят работник, находится в местности, где действует районный коэффициент 1,8; местность относится к прочим районам Крайнего Севера. Стаж работы работника в данной местности — 8 лет. Определите заработок работника.
393.	19 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда	Б1.О.20 Экономика и социология труда	Знать: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации.	Прочитайте текст задачи, запишите решение и ответ. Сдельщик отработал 20 смен по 8 ч. При этом он перевыполнил задание на 20%. Часовая тарифная ставка — 95,5 руб. Определите прямой сдельный заработок.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>оплаты труда</td><td></td><td>Уметь:
на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.</td><td></td></tr>
<tr><td>394.</td><td>20
10
мин
Д</td><td>ПК-4:
Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.1:
Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</td><td>Б1.О.20
Экономика и социология труда</td><td>Знать:
основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации.
Уметь:
на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты.</td><td>Прочитайте текст задачи, запишите решение и ответ.

Плановый ФЗП составил 13 500 тыс. руб., фактический — 13 345 тыс. руб. Доля основных рабочих в общей численности персонала — 32%. Относительно плана объем производства увеличился на 5%, а производительность труда возросла на 1,5%. Удельный вес поставок по кооперации снизился с 13 до 8,5%. Определите абсолютное и относительное отклонение ФЗП.</td></tr>
<tr><td>395.</td><td>1.

3
мин

А</td><td>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td><td>ОПК-5.2
Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач</td><td>Б1.О.21.01
Системы искусственного интеллекта</td><td>Обучающийся знает:
-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy.
умеет:
- агрегировать данные средствами Python;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите тип задачи машинного обучения и конкретную задачу:
<table><tr><th>Тип задачи машинного обучения</th><th>Задача</th></tr><tr><td>А) Классификация</td><td>1) Определить по видео, находится ли сотрудник на участке в светоотражающей жилетке или без неё?</td></tr><tr><td>Б) Кластеризация</td><td>2) Поиск мошеннических транзакций при покупке билетов</td></tr><tr><td>В) Регрессия</td><td>3) Группировка участков железной дороги по энергообеспеченности</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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.</td><td><table>
<tr><td>Г) Поиск аномалий</td><td>4) Предсказание потребления электроэнергии на основе исторических данных</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Выявлять отклонения в работе транспортных узлов на основе данных датчиков и отчетов, чтобы предотвратить возможные сбои</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>396.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td><td>ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач</td><td>Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта</td><td>Обучающийся знает:
-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy.
умеет:
- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Метрики качества – это способ оценки производительности модели машинного обучения на основе ее способности предсказывать правильные ответы для тестовой выборки.

Соотнесите метрику качества и её определение:<table>
<tr><th>Метрика качества модели</th><th>Определение</th></tr>
<tr><td>А) Accuracy (точность)</td><td>1) Показатель того, какую долю объектов положительного класса из всех объектов положительного класса нашел алгоритм.</td></tr>
<tr><td>Б) Precision (точность)</td><td>2) Доля правильных ответов алгоритма, то есть отношение верно классифицированных наблюдений к общему количеству наблюдений</td></tr>
<tr><td>В) Recall (полнота)</td><td>3) Доля объектов, названных классификатором положительными и при этом действительно являющимися положительными</td></tr>
<tr><td>Г) MSE (средняя</td><td>4) Среднее квадратов ошибок , то есть среднеквадратичную разницу</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn;
строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.</td><td><table><tr><td>квадратичная ошибка)</td><td>между оценочными значениями и истинным значением.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>397.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td><td>ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач</td><td>Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта</td><td>Обучающийся знает:
-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy.
умеет:
- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib;
выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn;
строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Pandas — это библиотека на Python, предназначенная для обработки и анализа структурированных табличных данных.
Соотнесите метод библиотеки pandas и его функционал:<table><tr><td>Метод библиотеки pandas</td><td>функционал</td></tr><tr><td>А) query</td><td>1) Выводит последние строки датафрейма</td></tr><tr><td>Б) tail</td><td>2) Выводит первые строки датафрейма</td></tr><tr><td>В) sample</td><td>3) Выводит случайную строку датафрейма</td></tr><tr><td>Г) head</td><td>4) Обеспечивает доступ к данным через язык запросов</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>398.</td>
<td>4.
3
мин
А</td>
<td>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td>
<td>ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач</td>
<td>Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта</td>
<td>Обучающийся знает:
-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy.
умеет:
- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib;
выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn;
строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Pandas — это библиотека на Python, предназначенная для обработки и анализа структурированных табличных данных.
Соотнесите название метода классификатора и его функционал

Соотнесите метод библиотеки pandas и его функционал:
<table>
<tr><td>Метод библиотеки pandas</td><td>функционал</td></tr>
<tr><td>А) fit()</td><td>1) Выполняет предсказание</td></tr>
<tr><td>Б) predict()</td><td>2) Вычисляет точность модели</td></tr>
<tr><td>В) score()</td><td>3) Применяется для обучения модели</td></tr>
<tr><td>Г) set_params()</td><td>4) Устанавливает параметры классификатора</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>399.</td>
<td>5.

3
мин</td>
<td>ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные</td>
<td>ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного</td>
<td>Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта</td>
<td>Обучающийся знает:
-основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества</td>
<td>Укажите верную последовательность.

Расположите этапы анализа данных в верном порядке:
1) Определение проблемы
2) Подготовка данных (очистка и преобразование)
3) Извлечение данных</td>
</tr>
</table>

	Б	средства при решении профессиональных задач	обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач		модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	4) Исследование и визуализация данных 5) Интерпретация результатов 6) Построение предсказательной модели | | | | | | |
400.	6. 3 мин Б	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки	*Укажите верную последовательность.* Расположите шаги визуализации данных с помощью Seaborn в правильном порядке: 1) Выбор значений параметров графика (hue, multiple, bins) 2) Импорт библиотек pandas и seaborn (import pandas as pd import seaborn as sns) 3) Загрузка данных (pd.read_csv) 4) Отображение графика (plt.show()) 5) Выбор типа графика (например, sns.histplot, sns.scatterplot) 6) Генерация графиков

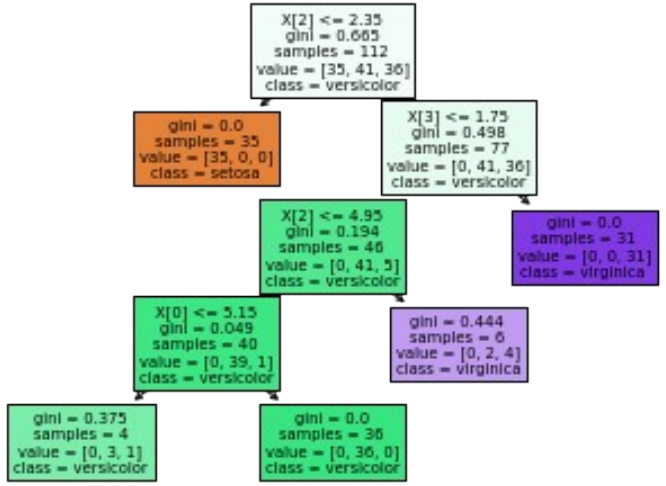
					переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>
401.	7. 3 мин Б	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет:	*Укажите верную последовательность.* Расположите этапы построения дерева решений и выполнение предсказания в правильном порядке: 1) Загрузить данные (load_data) 2) Инициализировать дерево решений (DecisionTreeClassifier) 3) Разделить данные на тренировочные и тестовые наборы (train_test_split) 4) Прогнозировать классы на тестовом наборе (predict) 5) Обучить модель на тренировочном наборе (fit) 6) Провести оценку точности модели (score) <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>

					- агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
402.	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.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в	*Укажите верную последовательность.* 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. 1) y_train, y_test 2) X_train, X_test, 3) = 4) (X, y, train_size = 0.7) 5) train_test_split | | | | | |

					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.	
403.	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.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib;	*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

					выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
404.	10. 3 мин В	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений	*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

					и выполнять по ним предсказание.	
405.	11. 3 мин В	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать 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.	*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? 1) FN. FalseNegative 2) FP. FalsePositive 3) Либо TP, либо TN, в зависимости от того, какой класс был признан целевым (положительным) 4) Либо FP, либо FN, в зависимости от того, какой класс был признан целевым (положительным)
406.	12. 3 мин	ОПК-5 Способен использовать современные информационны	ОПК-5.2 Использует методы искусственного	Б1.О.21.01 Системы искусственного	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* Сколько листьев в указанном ниже дереве решений?

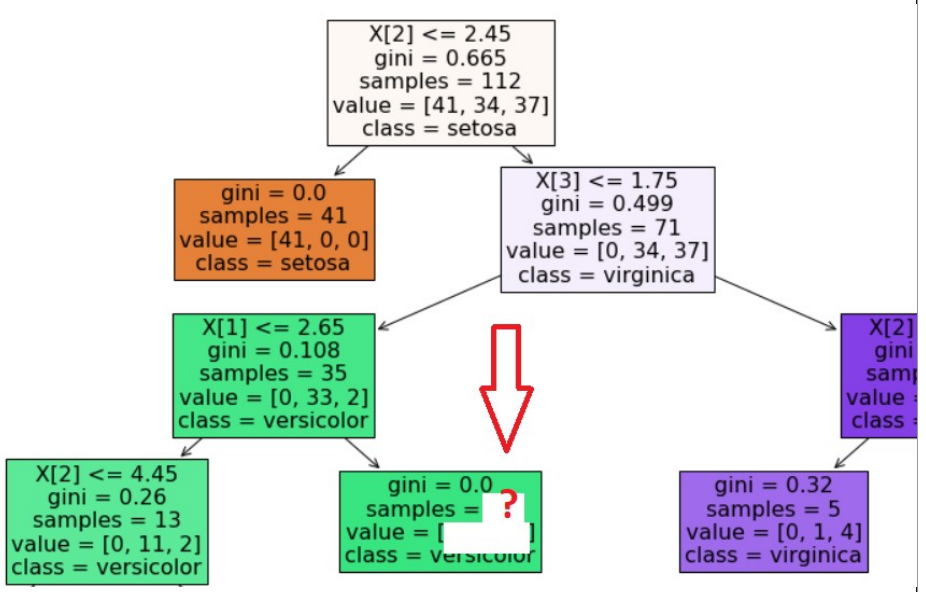
	В	е технологии и программные средства при решении профессиональных задач	интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	интеллекта	машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	 1) 3 2) 4 3) 5 *4)* 9 *5)* Это невозможно определить по указанному рисунку
407.	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	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы	*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? 1) Accuracy (Точность)

			прикладных задач		фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	2) Confusion Matrix (Матрица ошибок) 3) MAE (Среднее абсолютное отклонение) 4) F1-Score 5) MAPE (Mean Absolute Percentage Error)
408.	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.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* Отметьте верные утверждения об алгоритме машинного обучения - дерево решений? 1) Деревья решений работают по модели «белого ящика» 2) Деревья решений плохо справляются с обработкой числовых данных 3) Деревья решений могут быть использованы для задач классификации и регрессии 4) Глубина дерева всегда равна удвоенному количеству предсказываемых классов 5) Деревья решений не подвержены переобучению

					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.	
409.	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.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Среди предложенных задач машинного обучения укажите задачи регрессии. 1) Поиск негативных отзывов о транспортной компании в социальной сети 2) По трудовому стажу, образованию, предыдущему месту работы и т.д. определить уволится сотрудник в течение 4х следующих месяцев или нет 3) Предсказание срока окупаемости проекта по внедрению нового оборудования 4) По трудовому стажу, образованию, предыдущему месту работы и т.д. определить сколько месяцев проработает сотрудник до увольнения 5) Поиск мошеннических транзакций при оплате грузоперевозок

					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.	
410.	16. 5 мин Г	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Отметьте верные утверждения об алгоритме машинного обучения Случайный лес – Random Forest? 1) Итоговым предсказанием модели является предсказание случайного дерева 2) Каждое дерево в лесу получает случайный поднабор данных 3) Число деревьев в лесу всегда равно удвоенному количеству предсказываемых классов 4) Предсказание модели - усреднённые предсказания деревьев

					pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
411.	17. 10 мин Д	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - агрегировать данные средствами Python; выполнять фильтрацию данных средствами Python; выбирать тип классификатора в зависимости от поставленной задачи; визуализировать данные средствами библиотек pandas, seaborn, matplotlib; выполнять многоклассовую классификацию методами библиотеки	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Какая из моделей машинного обучения – случайный лес или дерево решений имеет более высокую точность? Ответ обоснуйте.

					sklearn; строить деревья решений и выполнять по ним предсказание.	
412.	18. 10 мин Д	ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Использует методы искусственного интеллекта (машинного обучения) и анализа больших данных для решения прикладных задач	Б1.О.21.01 Системы искусственного интеллекта	Обучающийся знает: -основные методы машинного обучения; классификацию задач машинного обучения; метрики качества модели; функции и методы библиотеки Pandas: query, tail, sample, head; методы фильтрации и агрегации данных; признаки переобученности модели; методы библиотек sklearn, seaborn, matplotlib и numpy. умеет: - 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.	*Прочитайте текст, запишите решение и ответ, сделайте выводы.* На представленном ниже фрагменте дерева решений закрыто одно значение. Какое? 
413.	1	ОПК-5: Способен	ОПК-5.1: Применяет	Б1.О.21.02 Информац	Обучающийся знает: базовые понятия	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А

5 мин</td>
<td>использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td>
<td>информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач</td>
<td>ионные технологии в управлении персоналом</td>
<td>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 информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом</td>
<td>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>
<tr><td>Г. Электронный документооборот</td><td>4. Обеспечивает юридическую значимость онлайн-документов</td></tr>
<tr><td></td><td>5. Оптимизация работы с документами</td></tr>
<tr><td></td><td>6. Подтверждает подлинность электронного документа</td></tr>
<tr><td></td><td>7. Удалённые встречи в режиме реального времени</td></tr>
<tr><td></td><td>8. Управление документами в цифровом виде</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>414.</td>
<td>2
А
5
мин</td>
<td>ОПК-5:
Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td>
<td>ОПК-5.1:
Применяет информационные технологии в работе с персоналом.
Использует современные программные средства при решении профессиональных задач</td>
<td>Б1.О.21.02
Информационные технологии в управлении персоналом</td>
<td>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 информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Сопоставьте понятия современных информационных технологий и управления данными с их описанием и назначением в системах управления персоналом:

<table>
<tr><th>Понятие</th><th>Описание, функциональное назначение</th></tr>
<tr><td>А. Транзакция</td><td>1. Защита данных от несанкционированного доступа</td></tr>
<tr><td>Б. Целостность данных</td><td>2. Обеспечение согласованности изменений данных</td></tr>
<tr><td>В. Безопасность БД</td><td>3. Сохранение данных в корректном состоянии</td></tr>
<tr><td>Г. Нормализация БД</td><td>4. Уменьшение дублирования данных</td></tr>
<tr><td></td><td>5. Оптимизация структуры и хранения данных.</td></tr>
<tr><td></td><td>6. Предотвращение противоречий и ошибок.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>задач управления персоналом</td><td></td></tr>
<tr><td>415.</td><td>3
А
5
мин</td><td>ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td><td>ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом</td><td>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 информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>информационные системы при решении задач управления персоналом</td><td></td></tr>
<tr><td>416.</td><td>4
А
5
мин</td><td>ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</td><td>ОПК-5.1: Применяет информационные технологии в работе с персоналом. Использует современные программные средства при решении профессиональных задач</td><td>Б1.О.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом</td><td>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 информации на компьютере, а также эффективно</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

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><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></td></tr>
</table>

					использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
417.	5 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на	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 | | | | |

					компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
418.	6 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку	Укажите верную последовательность этапов разработки информационной системы для автоматизации процесса управления персоналом: 1) Анализ требований и проектирование системы; 2) Внедрение и тестирование системы; 3) Сбор и анализ данных о бизнес-процессах; 4) Разработка пользовательского интерфейса и баз данных. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо | | | | |

					информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
419.	7 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности;	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 | | | | |

					организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
420.	8 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных	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 | | | | |

					задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
421.	9 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную информацию профессиональной	Прочитайте текст, 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

					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	
422.	10 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа; использовать полученную	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

					информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
423.	11 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде, пригодном для обработки и анализа;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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

					использовать полученную информацию профессиональной деятельности для решения стандартных задач профессиональной деятельности; организовывать хранение и переработку информации деловой информации на компьютере, а также эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом	
424.	12 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных источников, представлять ее в виде,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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.

					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	
425.	13 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет: извлекать информацию из различных	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.

					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	
426.	14 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной безопасности. Обучающийся умеет:	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

					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	
427.	15 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем; основные требования информационной	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. Укажите два формата электронных документов наиболее предпочтительны для долгосрочного хранения и обеспечения независимости от конкретного программного обеспечения 1) DOCX 2) PDF/A 3) TXT 4) TIFF 5) ODT

					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	
428.	16 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики информационных систем;	Прочитайте текст, выберите все правильные варианты, обоснуйте ответ. 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

					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	
429.	17 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.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные функциональные характеристики	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

					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	
430.	18 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 профессиональны	Б1.О.21.02 Информационные технологии в управлении персоналом	Обучающийся знает: базовые понятия информационных систем и информационных технологий на железнодорожном транспорте; современные программные среды и системы переработки информации; современные	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):

			х задач		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	
431.	1. 3 мин А	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом,	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;	*Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).* Прочитайте описание стратегий управления персоналом и установите соответствие между стратегией и её характеристикой. Стратегия управления персоналом | Характеристика

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td>
<td></td>
<td></td>
<td>умеет:
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</td>
<td>
<table>
<tr><td>А. Стратегия развития персонала</td><td>1) Ориентирована на сохранение текущего состава сотрудников и минимизацию текучести кадров.</td></tr>
<tr><td>Б.Стратегия стабилизации кадров</td><td>2) Включает программы обучения, повышения квалификации и ротации кадров.</td></tr>
<tr><td>В.Стратегия сокращения персонала</td><td>3) Предполагает передачу части функций сторонним организациям.</td></tr>
<tr><td>Г.Стратегия аутсорсинга</td><td>4) Направлена на сокращение издержек за счет уменьшения численности сотрудников.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) долгосрочный план действий, направленный на повышение профессионального уровня сотрудников, их компетенций и навыков для достижения стратегических целей организации.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Сохранение текущего состава сотрудников, минимизация текучести кадров и поддержание стабильности в коллективе.</td></tr>
</table>
1
</td>
</tr>
<tr>
<td>432.</td>
<td>2.

3 мин

А</td>
<td>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом,</td>
<td>ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</td>
<td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td>
<td>Обучающийся знает:
- стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Прочитайте описание методов оценки персонала и установите соответствие между методом и его характеристикой.
<table>
<tr><th>Методы оценки</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>А.Ассессмент-центр</td><td>1) Оценка сотрудника на основе ключевых показателей эффективности.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td></td><td></td><td>умеет:
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</td><td><table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Б.KPI (Key Performance Indicators)</td><td>2) Комплексная оценка, включающая деловые игры, тесты и интервью.</td></tr>
<tr><td>В.360 градусов</td><td>3) Оценка сотрудника коллегами, подчиненными и руководителями.</td></tr>
<tr><td>Г.Метод парных сравнений</td><td>4) Сравнение сотрудников попарно по заданным критериям.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) инструмент оценки сотрудников, при котором обратная связь собирается от всех сторон, взаимодействующих с оцениваемым</td></tr>
<tr><td></td><td>6) комплексный метод оценки персонала, который включает в себя серию упражнений, тестов и заданий, направленных на выявление профессиональных и личностных качеств сотрудников или кандидатов.</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>433.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td>ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</td><td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td><td>Обучающийся знает:
- стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;

умеет:
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Прочитайте описание видов кадровых документов и установите соответствие между документом и его назначением.<table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>А.Штатное расписание</td><td>1) 1 Регламентирует права и обязанности сотрудника.</td></tr>
<tr><td>Б.Должностная инструкция</td><td>2) Устанавливает структуру и численность персонала.</td></tr>
<tr><td>В.Трудовой договор</td><td>3) Фиксирует условия трудовых отношений.</td></tr>
<tr><td>Г.Положение о персонале</td><td>4) Описывает функции и ответственность сотрудника.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Четко описывает, какие задачи и функции должен выполнять сотрудник.</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>6) Используется для расчета бюджета на заработную плату.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>434.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td>ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</td><td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td><td>Обучающийся знает:
- стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;

умеет:
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

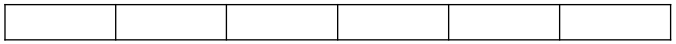
Прочитайте описание этапов разработки стратегии управления персоналом и установите соответствие между этапом и его содержанием.<table><tr><th>Этапы</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>А.Анализ текущей ситуации</td><td>1) Определение ключевых показателей эффективности.</td></tr><tr><td>Б.Постановка целей</td><td>2) Определение, какие результаты должны быть достигнуты в рамках стратегии управления персоналом.</td></tr><tr><td>В.Разработка мероприятий</td><td>3) Внедрение программ обучения и мотивации.</td></tr><tr><td>Г.Реализация стратегии</td><td>4) Определение конкретных мероприятий, которые необходимо реализовать для достижения целей.</td></tr><tr><td></td><td>5) Формирование плана действий.</td></tr><tr><td></td><td>6) Сбор данных о текущем состоянии персонала.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>435.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их</td><td>ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</td><td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td><td>Обучающийся знает:
- стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;

умеет:</td><td>Укажите верную последовательность
Прочитайте описание этапов оценки организационных и социальных последствий управления персоналом. Укажите правильную последовательность этапов.
1) Проведение опроса удовлетворенности сотрудников.
2) Анализ ключевых показателей эффективности (KPI).
3) Разработка рекомендаций по улучшению.
4) Сбор данных о текущей ситуации.
5) Внедрение изменений на основе полученных данных.
6) Оценка результатов внедренных изменений.</td></tr>
</table>

		документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия			- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	
436.	6. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Укажите верную последовательность* Укажите верную последовательность действий при проведении аттестации персонала: 1) Подготовка нормативной базы. 2) Формирование аттестационной комиссии. 3) Уведомление сотрудников. 4) Проведение аттестации. 5) Подведение итогов. 6) Принятие решений по результатам.
437.	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.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Укажите верную последовательность* Укажите верную последовательность действий при разработке системы мотивации персонала: 1) Анализ потребностей сотрудников. 2) Постановка целей мотивации. 3) Выбор методов мотивации. 4) Реализация программы. 5) Оценка эффективности. 6) Корректировка программы.

438.	8. 3 мин Б	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Укажите верную последовательность* Ситуация: компания открывает новый отдел и нанимает сотрудников. Прочитайте описание этапов документационного сопровождения управления персоналом. Укажите правильную последовательность этапов. 1) Разработка и утверждение штатного расписания. 2) Составление должностных инструкций для сотрудников. 3) Оформление трудовых договоров с новыми сотрудниками. 4) Ведение личных дел сотрудников. 5) Подготовка приказов о приеме на работу. 6) Проведение аудита кадровой документации. 
439.	9. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте*. Прочитайте текст: "Компания внедряет систему KPI для оценки эффективности сотрудников. Руководство считает, что это повысит прозрачность оценки и мотивирует сотрудников на достижение целей." Выберите правильный вариант ответа: 1) KPI подходит только для топ-менеджмента. 2) KPI не учитывает качественные показатели. 3) KPI эффективен для всех уровней управления. 4) KPI требует четкой постановки целей. 5) KPI не связан с мотивацией сотрудников. 6) KPI не подходит для оценки командной работы.
440.	10. 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте*. Компания внедряет систему кадрового резерва для подготовки будущих руководителей. Руководство считает, что это снизит риски кадрового дефицита. Выберите правильный вариант ответа:

		управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	персоналом	отрасли	персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	1) Кадровый резерв подходит только для крупных компаний. 2) Кадровый резерв требует значительных инвестиций. 3) Кадровый резерв не влияет на мотивацию сотрудников. 4) Кадровый резерв снижает текучесть кадров. 5) Кадровый резерв не требует обучения. 6) Кадровый резерв подходит только для топ-менеджмента.
441.	11. 5 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Компания планирует внедрить новую стратегию управления персоналом, направленную на повышение уровня вовлеченности сотрудников. Какая последовательность действий будет наиболее эффективной для разработки и реализации данного мероприятия? 1) Провести опрос сотрудников → Разработать план мероприятий → Внедрить изменения → Оценить результаты. 2) Разработать план мероприятий → Внедрить изменения → Провести опрос сотрудников → Оценить результаты. 3) Оценить текущую ситуацию → Провести опрос сотрудников → Разработать план мероприятий → Внедрить изменения → Оценить результаты. 4) Внедрить изменения → Провести опрос сотрудников → Оценить результаты → Разработать план мероприятий. 5) Провести опрос сотрудников → Оценить результаты → Разработать план мероприятий → Внедрить изменения.
442.	12. 5 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационн	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Компания внедрила новую систему мотивации сотрудников, направленную на повышение их вовлеченности. Какие способы оценки организационных и социальных последствий данного решения будут наиболее эффективными? 1) Провести анализ финансовых показателей компании. 2) Организовать фокус-группы с сотрудниками для обсуждения изменений. 3) Оценить уровень текучести кадров до и после внедрения системы. 4) Провести опрос удовлетворенности сотрудников.

		ое сопровождение и оценивать организационны е и социальные последствия			осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	5) Все перечисленные способы.
443.	13. 6 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационн ое сопровождение и оценивать организационны е и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленч еского консульти рования в транспорт ной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Компания планирует внедрить систему грейдов для структурирования зарплат и повышения прозрачности. Какие действия должен предпринять консультант? 1) Провести анализ рынка труда для определения уровня зарплат по каждой должности. 2) Разработать систему грейдов без учета мнения сотрудников. 3) Провести опрос сотрудников для выявления их ожиданий и опасений. 4) Внедрить систему грейдов без предварительного тестирования. 5) Разработать план коммуникации с сотрудниками для объяснения преимуществ системы.
444.	14. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационн ое сопровождение и оценивать организационны е и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленч еского консульти рования в транспорт ной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Компания пригласила консультанта, который посоветовал внедрить систему электронного документооборота для кадровых процессов. К чему приведет данное мероприятие? Выберите два правильных варианта ответа: 1) Электронный документооборот снижает затраты на бумагу. 2) Электронный документооборот требует обучения сотрудников. 3) Электронный документооборот не влияет на скорость обработки документов. 4) Электронный документооборот подходит только для крупных компаний. 5) Электронный документооборот повышает безопасность данных. 6) Электронный документооборот не требует технической поддержки.
445.	15.	ОПК-3:	ОПК-3.3:	Б1.О.22	Обучающийся знает:	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.*

	5 мин Г	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	- стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	Компания внедрила новую стратегию управления персоналом, направленную на повышение уровня вовлеченности сотрудников. Какие социальные последствия могут возникнуть в результате реализации данной стратегии? 1) Увеличение уровня текучести кадров. 2) Повышение удовлетворенности сотрудников условиями труда. 3) Снижение производительности труда. 4) Улучшение социального климата в коллективе. 5) Рост конфликтов между сотрудниками.
446.	16. 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом; умеет: - разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Компания пригласила консультанта для внедрения новой стратегии управления персоналом, направленную на повышение квалификации сотрудников и улучшение системы мотивации. Какие организационные последствия могут возникнуть в результате реализации данной стратегии? 1) Увеличение затрат на обучение персонала. 2) Снижение уровня текучести кадров. 3) Ухудшение качества продукции или услуг. 4) Повышение производительности труда. 5) Увеличение бюрократических процедур.
447.	17. 10 мин Д	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	Обучающийся знает: - стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Ситуация: Компания решила передать на аутсорсинг функции подбора персонала и ведения кадрового делопроизводства. Опишите какие этапы разработки данного мероприятия, направленного на реализацию стратегии управления персоналом в компании необходимо провести.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td></td><td></td><td>умеет:
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</td><td></td></tr>
<tr><td>448.</td><td>18.

10 мин

Д</td><td>ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td><td>ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</td><td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td><td>Обучающийся знает:
- стратегии управления персоналом, документационное сопровождение, способы оценки организационных и социальных последствий управления персоналом;

умеет:
- разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом</td><td>Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.
Ситуация:
Компания планирует сократить численность персонала на 20% из-за снижения прибыли. Разработайте план мероприятий, который минимизирует негативные социальные последствия.</td></tr>
<tr><td>449.</td><td>19.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td><td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td><td>Обучающийся знает:
отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.
умеет:
учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Установите соответствие между видами карьерного роста и их описаниями.
<table><tr><th>Стратегия управления персоналом</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А. Вертикальный рост</td><td>1) Перемещение сотрудника в другую область с получением новых навыков, но на том же уровне должности.</td></tr><tr><td>Б. Горизонтальный рост</td><td>2) Продвижение по служебной лестнице с увеличением ответственности и уровня должности.</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.</td><td><table><tr><td>В. Диагональный рост</td><td>3) Переход на новую должность в другой области с одновременным повышением уровня ответственности.</td></tr><tr><td>Г. Параллельный рост</td><td>4) Смена должности на аналогичную с целью расширения опыта без повышения уровня.</td></tr><tr><td></td><td>5) Участие в проектах, которые не связаны с основными обязанностями.</td></tr><tr><td></td><td>6) Переход на должность в другой департамент с сохранением прежнего уровня.</td></tr></table>1</td></tr>
<tr><td>450.</td><td>20.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td><td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td><td>Обучающийся знает:
отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.
умеет:
учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Установите соответствие между требованиями безопасности и их описаниями.<table><tr><th>Стратегия управления персоналом</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А. Обучение по охране труда</td><td>1) Процесс выявления потенциальных опасностей на рабочем месте.</td></tr><tr><td>Б. Оценка рисков</td><td>2) Программа, направленная на обучение сотрудников основам безопасности труда.</td></tr><tr><td>В. Соблюдение норм безопасности</td><td>3) Регулярное проведение инструктажей для сотрудников перед началом работы.</td></tr><tr><td>Г. Инструктаж по технике безопасности</td><td>4) Установление стандартов и правил для обеспечения безопасных условий труда.</td></tr><tr><td></td><td>5) Оценка эффективности мер по обеспечению безопасности.</td></tr><tr><td></td><td>6) Разработка рекомендаций по улучшению условий труда.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>451.</td><td>21.</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать</td><td>ПК-3.3: Учитывает</td><td>Б1.О.22 Основы</td><td>Обучающийся знает:
отраслевые особенности</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>3 мин

А</td>
<td>управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td>
<td>управленческого консультирования в транспортной отрасли</td>
<td>транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.
умеет:
учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.</td>
<td>Установите соответствие между видами карьерного роста и их описаниями.

<table>
<tr><th>Стратегия управления персоналом</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>А. Управленческий рост</td><td>1) Продвижение на более высокие управленческие позиции с увеличением ответственности за команду и процессы.</td></tr>
<tr><td>Б. Технический рост</td><td>2) Углубление знаний и навыков в узкоспециализированной области, связанной с технологическими процессами.</td></tr>
<tr><td>В. Профессиональный рост</td><td>3) Приобретение новых компетенций, не связанных с текущей должностью, но полезных для общего развития.</td></tr>
<tr><td>Г. Межотраслевой рост</td><td>4) Переход в другую отрасль с целью применения полученного опыта в новой среде.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Развитие навыков работы в команде и лидерства для повышения эффективности работы.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Освоение новых технологий и методов, используемых в транспортной отрасли.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>452.</td>
<td>22.

3 мин

А</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать</td>
<td>ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва,</td>
<td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td>
<td>Обучающийся знает:
отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).
Установите соответствие между аспектами корпоративной культуры и их описаниями.

<table>
<tr><th>Стратегия управления персоналом</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>А. Безопасность</td><td>1) Создание условий для</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>работу с кадровым резервом</td>
<td>включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td>
<td></td>
<td>корпоративную культуру.
умеет:
учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.</td>
<td>
<table>
<tr><td>труда</td><td>безопасной работы сотрудников, соблюдение норм и правил безопасности.</td></tr>
<tr><td>Б. Инновационная культура</td><td>2) Поддержка идей и инициатив сотрудников, направленных на улучшение процессов и услуг.</td></tr>
<tr><td>В. Командная работа</td><td>3) Способность работать в группе для достижения общих целей и решения задач.</td></tr>
<tr><td>Г. Открытость</td><td>4) Прозрачность в коммуникации между уровнями управления и сотрудниками.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Формирование среды, способствующей обмену знаниями и опытом среди сотрудников.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Оценка рисков и внедрение мер по их минимизации на всех уровнях компании.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>453.</td>
<td>23.

3 мин

Б</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td>
<td>Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли</td>
<td>Обучающийся знает:
отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.
умеет:
учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические</td>
<td>Укажите верную последовательность.
Укажите верную последовательность этапов формирования кадрового резерва в транспортной компании.
Варианты ответов:
1. Оценка текущих компетенций сотрудников
2. Определение потребностей в кадрах
3. Подбор кандидатов для кадрового резерва
4. Обучение и развитие резервистов
5. Мониторинг и оценка эффективности работы резервистов
6. Внедрение системы оценки и аттестации сотрудников

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

					процессы и корпоративную культуру.	
454.	24. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	*Укажите верную последовательность.* Укажите верную последовательность действий для обеспечения безопасности труда в транспортной компании. Варианты ответов: 1. Проведение анализа рисков на рабочем месте 2. Разработка инструкций по безопасности 3. Обучение сотрудников правилам безопасности 4. Внедрение мер по снижению рисков 5. Мониторинг соблюдения норм безопасности 6. Оценка эффективности внедренных мер | | | | | | |
455.	25. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании	*Укажите верную последовательность.* Укажите верную последовательность этапов формирования кадрового резерва с учетом отраслевых особенностей транспортной компании. Варианты ответов: 1. Анализ текущих потребностей в кадрах 2. Оценка компетенций сотрудников и их потенциала 3. Разработка программ обучения и развития 4. Определение критериев отбора для резервистов 5. Внедрение системы мониторинга и оценки эффективности 6. Формирование корпоративной культуры, способствующей развитию. | | | | | | |

			культуру		при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	
456.	26. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	*Укажите верную последовательность.* Укажите верную последовательность действий для обеспечения безопасности труда в процессе формирования кадрового резерва в транспортной компании. Варианты ответов: 1. Проведение анализа рисков на рабочих местах 2. Разработка стандартов безопасности и инструкций 3. Обучение сотрудников правилам безопасности труда 4. Внедрение системы контроля за соблюдением норм безопасности 5. Оценка эффективности внедренных мер безопасности 6. Формирование культуры безопасности среди сотрудников | | | | | | |
457.	27. 5 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва,	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. В транспортной компании важным аспектом управления карьерой является понимание специфики работы на разных участках. Например, работники, занимающиеся логистикой, должны обладать навыками планирования и анализа данных, в то время как водители должны строго соблюдать правила дорожного движения и инструкции по безопасности. Кроме того, корпоративная культура компании должна поддерживать обучение сотрудников и обмен опытом. Варианты ответов:

		работу с кадровым резервом	включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру		корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	1) Логисты должны обладать навыками работы с клиентами. 2) Водители не обязаны проходить обучение по безопасности. 3) Корпоративная культура должна способствовать обучению сотрудников. 4) Все сотрудники должны иметь одинаковые навыки. 5) Навыки планирования не важны для работников логистики. 6) Обмен опытом не имеет значения для карьерного роста.
458.	28. 5 мин B	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. При формировании кадрового резерва в транспортной компании необходимо учитывать требования безопасности и технологические процессы. Например, сотрудники, работающие с тяжелой техникой, должны проходить регулярные тренинги по безопасности. Также важно, чтобы резервисты понимали технологические процессы и могли быстро адаптироваться к изменениям. Варианты ответов: 1) A. Работники с тяжелой техникой не нуждаются в тренингах по безопасности. 2) B. Кадровый резерв должен состоять только из опытных сотрудников. 3) C. Резервисты должны понимать технологические процессы. 4) D. Безопасность труда не важна для формирования кадрового резерва. 5) E. Тренинги по безопасности не влияют на карьерный рост сотрудников. 6) F. Адаптация к изменениям не нужна резервистам.
459.	29. 5 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности	Б1.О.22 Основы управленческого	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Управление карьерой в транспортной компании требует учета специфики

	В	служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	консультирования в транспортной отрасли	и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	отрасли. Важно, чтобы сотрудники, работающие в логистике, имели навыки планирования и анализа, а работники, занимающиеся обслуживанием техники, знали требования безопасности и технологические процессы. Корпоративная культура должна поддерживать развитие этих навыков через регулярные тренинги и обмен опытом. Варианты ответов: 1) Работники логистики должны быть хорошими водителями. 2) Сотрудники, занимающиеся обслуживанием техники, не нуждаются в знаниях о технологических процессах. 3) Корпоративная культура должна способствовать развитию навыков сотрудников. 4) Все сотрудники транспортной компании должны иметь одинаковые навыки. 5) Регулярные тренинги по безопасности не важны для работников обслуживания. 6) Учет отраслевых особенностей не влияет на управление карьерой.
460.	30. 5 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. При формировании кадрового резерва в транспортной компании необходимо учитывать требования безопасности и технологические процессы. Сотрудники должны регулярно проходить тренинги, чтобы быть в курсе новых технологий и стандартов безопасности. Важно также, чтобы резервисты могли адаптироваться к изменениям в процессах и поддерживать корпоративные ценности. Варианты ответов: 1) Тренинги по безопасности не обязательны для всех сотрудников. 2) Адаптация к изменениям не важна для кадрового резерва. 3) Резервисты должны быть готовы к изменениям в технологических процессах. 4) Все сотрудники должны проходить одинаковые тренинги по всем вопросам. 5) Корпоративные ценности не имеют значения для формирования кадрового резерва. 6) Знания о безопасности не влияют на карьерный рост сотрудников.

					корпоративную культуру.	
461.	31. 6 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	*Прочитайте текст и выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Управление карьерой в транспортной компании требует глубокого понимания отраслевых особенностей. Сотрудники должны быть обучены не только специфическим навыкам, но и соблюдать требования безопасности, которые являются критически важными в данной сфере. Корпоративная культура играет важную роль в поддержании высокого уровня профессионализма и безопасности на рабочем месте. Варианты ответов: 1) В транспортной компании не требуется соблюдение требований безопасности. 2) Корпоративная культура влияет на уровень профессионализма сотрудников. 3) Сотрудники должны знать только технические аспекты своей работы. 4) Обучение требованиям безопасности является важным для всех сотрудников. 5) Управление карьерой не связано с отраслевыми особенностями. 6) Понимание отраслевых особенностей помогает в управлении карьерой.
462.	32. 6 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой	*Прочитайте текст и выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Формирование кадрового резерва в транспортной компании требует учета специфики отрасли, включая требования к безопасности и технологическим процессам. Сотрудники, включенные в резерв, должны регулярно проходить обучение и иметь возможность адаптироваться к изменениям в процессе работы. Это позволяет компании эффективно реагировать на вызовы рынка. Варианты ответов: 1) Кадровый резерв не должен проходить обучение по безопасности. 2) Адаптация к изменениям в процессе работы важна для кадрового резерва. 3) Все сотрудники должны иметь одинаковые навыки для формирования резерва. 4) Знание технологических процессов является важным для резервистов.

					и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	5) Формирование кадрового резерва не связано с требованиями безопасности. 6) Регулярное обучение помогает адаптироваться к изменениям на рынке.
463.	33. 6 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	*Прочитайте текст и выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Управление карьерой в транспортной компании требует учета специфики отрасли, включая соблюдение требований безопасности, знание технологических процессов и понимание корпоративной культуры. Эти аспекты являются критически важными для обеспечения эффективности работы и сохранения здоровья сотрудников. Кроме того, успешное формирование кадрового резерва зависит от способности сотрудников адаптироваться к изменениям в отрасли. Варианты ответов: 1) Требования безопасности не имеют значения при управлении карьерой. 2) Знание технологических процессов важно для карьерного роста сотрудников. 3) Корпоративная культура не влияет на управление карьерой в транспортной компании. 4) Адаптация к изменениям в отрасли важна для формирования кадрового резерва. 5) Сотрудники могут игнорировать требования безопасности, если они опытные. 6) Учет специфики отрасли помогает в создании эффективного кадрового резерва.
464.	34. 6 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную	*Прочитайте текст и выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* При формировании кадрового резерва в транспортной компании необходимо учитывать не только профессиональные навыки сотрудников, но и их готовность соблюдать требования безопасности и интегрироваться в корпоративную культуру. Эффективное управление карьерой требует постоянного мониторинга изменений в отрасли и адаптации подходов к обучению и развитию персонала. Варианты ответов: А. Корпоративная культура не имеет значения для формирования кадрового резерва.

		кадровым резервом	требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру		культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	B. Требования безопасности должны учитываться при управлении карьерой. C. Постоянный мониторинг изменений в отрасли не нужен для управления карьерой. D. Готовность сотрудников соблюдать требования безопасности важна для их карьеры. E. Формирование кадрового резерва не связано с развитием профессиональных навыков. F. Адаптация подходов к обучению необходима для успешного управления карьерой.
465.	35. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.22 Основы управленческого консультирования в транспортной отрасли	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру. *умеет:* учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.	*Прочитайте следующий текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* В транспортной компании управление карьерой сотрудников требует особого внимания к специфике отрасли. Это включает в себя соблюдение строгих требований безопасности, знание современных технологических процессов и понимание корпоративной культуры. Эти факторы не только влияют на профессиональное развитие сотрудников, но и играют ключевую роль в формировании кадрового резерва, способного эффективно реагировать на изменения в отрасли. Вопрос: Каковы основные отраслевые особенности, которые необходимо учитывать при управлении карьерой и формировании кадрового резерва в транспортной компании? Приведите примеры и обоснуйте их значение.
466.	36. 10 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной	Б1.О.22 Основы управленческого консульти	*Обучающийся знает:* отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании	*Прочитайте следующий текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Формирование кадрового резерва в транспортной компании требует комплексного подхода, учитывающего специфику отрасли. Ключевыми аспектами являются обеспечение соблюдения требований безопасности,

<table>
<tr>
<td></td>
<td>Д</td>
<td>профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td>
<td>рования в транспортной отрасли</td>
<td>кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.
умеет:
учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру.</td>
<td>внедрение современных технологических решений и поддержание корпоративной культуры, способствующей профессиональному развитию.

Вопрос:
Каким образом соблюдение требований безопасности и внедрение современных технологий влияют на формирование кадрового резерва в транспортной компании? Приведите примеры и обоснуйте их значение.</td>
</tr>
<tr>
<td>467.</td>
<td>1.

3 мин

А</td>
<td>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</td>
<td>ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом</td>
<td>Б1.О.23 Лидерство и управление командой</td>
<td>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</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите принципы управления персоналом с их описанием.
<table>
<tr><td>Принципы управления персоналом</td><td>Описание</td></tr>
<tr><td>А) Принцип единоначалия</td><td>1) Передача части полномочий подчиненным для повышения эффективности</td></tr>
<tr><td>Б) Принцип делегирования полномочий</td><td>2) Управляющее действие формируется в зависимости от текущего состояния объекта</td></tr>
<tr><td>В) Принцип обратной связи</td><td>3) Поощрение сотрудников за достижение целей</td></tr>
<tr><td>Г) Принцип мотивации</td><td>4) Передача какой-либо задачи, права или обязанности от руководителя другому сотруднику компании</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Получение информации о результатах работы для корректировки действий</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Подчинение сотрудника только одному руководителю</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>468.</td>
<td>2.

3</td>
<td>ОПК-4: Способен применять</td>
<td>ОПК-4.2: Применяет современные</td>
<td>Б1.О.23 Лидерство и</td>
<td>Знать:
- принципы, технологии и методы оперативного</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>мин

А</td>
<td>современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</td>
<td>технологии и методы оперативного управления персоналом</td>
<td>управление командой</td>
<td>управления персоналом;
- технологии и методы кооперации в командной работе

Уметь:
- применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом</td>
<td>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></td>
</tr>
<tr>
<td>469.</td>
<td>3.

3 мин

А</td>
<td>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</td>
<td>ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом</td>
<td>Б1.О.23 Лидерство и управление командой</td>
<td>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</td>
<td>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</td></tr></table></td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>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></td></tr>
<tr><td>470.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</td><td>ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом</td><td>Б1.О.23 Лидерство и управление командой</td><td>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</td><td>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) Автократический лидер</td><td>4) Разрабатывают стратегии, которые выводят компанию на новый уровень эффективности и достижений</td></tr><tr><td></td><td>5) Управляет через убеждение и эмоциональное влияние, обладает сильной энергетикой</td></tr><tr><td></td><td>6) Тип лидерства, основанный на привлекательности личности лидера</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>471.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления</td><td>ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом</td><td>Б1.О.23 Лидерство и управление командой</td><td>Знать:
- принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом;
- технологии и методы кооперации в командной работе</td><td>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</td></tr>
</table>

		персоналом, вести документационное сопровождение и учет			Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	6) Инициировать изменения для улучшения эффективности
472.	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.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Укажите верную последовательность этапов оперативного управления персоналом: 1) Постановка задач 2) Контроль исполнения 3) Анализ результатов 4) Мотивация сотрудников 5) Корректировка действий 6) Планирование ресурсов
473.	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.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Укажите верную последовательность этапов формирования эффективной команды (по Такману) при управлении персоналом: 1) Нормирование 2) Шторминг 3) Исполнение 4) Формирование 5) Завершение
474.	8. 3	ОПК-4: Способен применять	ОПК-4.2: Применяет современные	Б1.О.23 Лидерство и	Знать: - принципы, технологии 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

	мин Б	современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	технологии и методы оперативного управления персоналом	управление командой	управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	2) 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
475.	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.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой 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)
476.	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.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой принцип кооперации нарушен в управлении персоналом, если в команде отсутствует четкое распределение ролей? 1) Принцип единоначалия 2) Принцип синергии 3) Принцип ответственности 4) Принцип коммуникации 5) Принцип обратной связи 6) Принцип гибкости

477.	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.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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
478.	12. 3 мин В	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Проектная команда из 10 человек тратит 30% рабочего времени на согласование задач через почту и чаты. Руководитель хочет внедрить новый инструмент. Какое решение радикально улучшит оперативное управление? 1) Оставить как есть - сотрудники привыкли к текущей системе 2) Ввести обязательные ежедневные часовые планерки 3) Внедрить Trello/Jira с 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
479.	13. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике	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

		документационное сопровождение и учет			современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	
480.	14. 5 мин Г	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие технологии повышают эффективность оперативного управления? (Выберите три варианта) 1) KPI 2) Авторитарный стиль 3) Agile 4) Дистанционный контроль 5) Отсутствие планерок 6) Система грейдов
481.	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.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Группа из 15 специалистов одновременно работает над несколькими проектами. Сроки поджимают, приоритеты часто меняются. Руководитель хочет наладить оперативное управление. Какие два способа организации работы будут наиболее полезны в этом случае? 1) Короткие ежедневные совещания по текущим задачам (до 15 минут) 2) Раз в месяц подробный письменный отчет от каждого сотрудника 3) Работа по двухнедельным циклам с четкими целями на каждый период 4) Строгий график с фиксированным рабочим днем без изменений 5) Использование программы для учета времени по задачам 6) Полный отказ от планерок для экономии времени
482.	16. 5 мин	ОПК-4: Способен применять современные технологии и	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы	Б1.О.23 Лидерство и управление	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы	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?

	Г	методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	оперативного управления персоналом	командой	кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	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
483.	17. 10 мин Д	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	Вы - новый руководитель отдела разработки (12 человек). Предыдущий менеджер уволился после конфликта с командой. Сейчас 4 сотрудника подали заявление об уходе; на совещаниях все молчат или открыто саботируют решения; сроки горят, но никто не берет ответственность. 1) Разработайте план первых трех недель для исправления ситуации. 2) Какие три конкретных действия помогут вернуть доверие? Подсказки для решения: Вспомните принципы "лидер-слуги". Подумайте о нематериальной мотивации. Учтите поколенческие различия (в команде есть и 25-летние, и 50-летние сотрудники).
484.	18. 10 мин Д	ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.2: Применяет современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Б1.О.23 Лидерство и управление командой	Знать: - принципы, технологии и методы оперативного управления персоналом; - технологии и методы кооперации в командной работе Уметь: - применять на практике современные технологии совместной работы в команде и методы оперативного управления персоналом	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.

<table>
<tr>
<td>485.</td>
<td>1
3
мин

А</td>
<td>ОПК-3:
Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</td>
<td>ОПК-3.3:
Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом</td>
<td>Б1.О.24
Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях</td>
<td>Знать:
- Методы оценки организационных и социальных последствий от реализации стратегии управления персоналом

Уметь:
- Оценивать комплексное влияние проектов в области управления персоналом на организационные показатели и социальную среду</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).
Сопоставьте тип организационной культуры и социальные последствия, которые наиболее вероятны при реализации стратегии управления персоналом, ориентированной на данный тип культуры.
<table>
<tr><th>Метод обучения</th><th>Характеристика</th></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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>486.</td>
<td>2
3
мин

А</td>
<td>ПК-3:
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>ПК-3.3:
Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом</td>
<td>Б1.О.24
Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях</td>
<td>Знать:
- Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва

Уметь:
- Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Сопоставьте вид обучения персонала на рабочем месте и его характеристику
<table>
<tr><th>Метод обучения</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>А) Органическая.</td><td>1) Основана на свободной инициативе работников, которые выполняют работу так, как считают нужны</td></tr>
<tr><td>Б) Предпринимательская</td><td>2) Основана на одной общей идее, задаваемой руководством</td></tr>
<tr><td>В)Партисипативн</td><td>3) Основана на групповом</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>формирования кадрового резерва</td><td><table><tr><td>ая</td><td>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 руководство</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>487.</td><td>3
3
мин

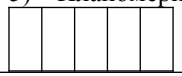
А</td><td>ПК-3:
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.3:
Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом</td><td>Б1.О.24
Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях</td><td>Знать:
- Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва

Уметь:
- Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва</td><td>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 отношнию 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><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></td></tr>
<tr><td>488.</td><td>4
3
мин</td><td>ПК-3:
Способен обеспечивать</td><td>ПК-3.3:
Использует социально-</td><td>Б1.О.24
Организационная</td><td>Знать:
- Отраслевые особенности</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Сопоставьте наименование и содержание методов формирования</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом</td>
<td>культура и организационное поведение в транспортных компаниях</td>
<td>транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва

Уметь:
- Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва</td>
<td>организационной культуры
<table>
<tr><th>Наименование метода сбора информации</th><th>Задача сбора информации</th></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 потребности сотрудников, снижая значимость материальных стимулов, способствуют развитию потребностей социального, духовного, творческого уровней</td></tr>
<tr><td>В) психологические</td><td>3) Данные методы отличаются большой эмоциональной насыщенностью, которая привлекает сотрудников к их использованию, высокой скоростью воздействия, концентрируя в себе смысловые и технологические идеи</td></tr>
<tr><td>Г) символические</td><td>4) связаны с использованием групповых процессов для воздействия на личность, входящую в трудовой коллектив</td></tr>
</table></td>
</tr>
<tr>
<td>489.</td>
<td>5

3 мин</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление</td>
<td>ПК-3.3: Использует социально-психологические и</td>
<td>Б1.О.24 Организационная культура</td>
<td>Знать:
- Отраслевые особенности транспортной компании</td>
<td>Укажите верную последовательность действий при формирования документа «Положение об организационной культуре компании»
1) Анализ текущей ситуации. Анализ ценностей и правил организации, выявит ошибки, предложит новые идеи.</td>
</tr>
</table>

	Б	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управленческие навыки в организации работы с персоналом	и организационное поведение в транспортных компаниях	для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	2) Формирование целей, идей и принципов. Проведение интервью с сотрудниками Разработка корпоративных правил и ценностей. 3) Выбор целей корпоративной культуры. Определяются элементы ОК с которыми будут работать руководители: с вовлечённостью сотрудников, лояльностью к изменениям, появлением новых инструкций, традиций, ценностей. 4) Оценка результата. Нужно провести опрос на тему: что изменилось с внедрением корпоративной культуры, изучить ключевые показатели эффективности. 5) Планомерное внедрение. Проведение бесед и собрание всех подразделений 
490.	6 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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	*Укажите верную последовательность* в перечислении этапов формирования организационной культуры на предприятии. 1) Оценка эффективности мероприятий по развитию организационной культуры 2) Воздействие на существующую систему организационной культуры 3) Изучение существующих ценностей 4) Разработка комплекса мероприятий, позволяющих развивать желаемые ценности 5) Выбор миссии и определение стратегии компании 
491.	7 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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компания	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при	Укажите верную последовательность разработки документов о корпоративной культуре 1) Кодекс корпоративной культуры 2) Правила внутреннего распорядка 3) Трудовой договор 4) Должностная инструкция 5) Положение о конфиденциальности 

		кадровым резервом		х	разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	
492.	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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	Укажите верную последовательность корректировки структурных элементов организационной культуры, адаптируемых к внешней среде 1) Миссия. Определение миссии организации и еѐ главных задач; выбор стратегии во исполнение этой миссии 2) Средства. Способы достижения целей; достижение согласия по используемым методам; разработка адекватной организационной структуры и подчиненности, системы стимулирования 3) Цели. Цели становление специфических целей; достижение согласия по целям 4) Коррекция Типы действий, требуемые в отношении индивидов и групп, не выполнивших задания 5) Контроль Установление критериев оценки результатов, достигнутых индивидом и группами; создание информационной системы | | | | | |
493.	9 3 мин В	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Методы оценки организационных и социальных последствий от реализации стратегии управления персоналом Уметь: - Оценивать комплексное влияние проектов в области управления персоналом на организационные показатели и социальную среду	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* В транспортной компании текучесть кадров составляет 25%, преимущественно по собственному желанию. Руководство планирует реализовать стратегию удержания персонала. Какое организационное последствие наиболее вероятно, если стратегия не будет подкреплена изменением организационной культуры? 1) Снижение издержек на адаптацию и обучение персонала 2) Рост нагрузки на оставшихся сотрудников и ускорение выгорания 3) Автоматическое повышение производительности труда 4) Улучшение социально-психологического климата в коллективе
494.	10 3	ОПК-3: Способен	ОПК-3.3: Оценивает	Б1.О.24 Организац	Знать: - Методы оценки	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* В компании сотрудники небрежно одеваются, не соблюдают деловой стиль,

	мин В	разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	ионная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	организационных и социальных последствий от реализации стратегии управления персоналом Уметь: - Оценивать комплексное влияние проектов в области управления персоналом на организационные показатели и социальную среду	перебивают друг друга на переговорах, допускают грубые выражения при клиентах. Руководство решило скорректировать организационную культуру. Какое социальное последствие наиболее вероятно, если изменения будут внедрены только через приказ, без вовлечения сотрудников? 1) Устойчивое принятие новых норм и ценностей 2) Формальное соблюдение требований при сохранении прежних неформальных норм 3) Рост вовлечённости и инициативности сотрудников 4) Снижение текучести кадров и улучшение климата
495.	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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	*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. 1) Нормативный 2) Параметрический 3) Метод творческих совещаний 4) Метод контрольных вопросов 5) Метод «Блокнота»
496.	12 3 мин В	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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компания	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* 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). 1) Провести опрос уволившихся сотрудников о причинах увольнения 2) Повысить оплату труда 3) Разработать новые методы материального стимулирования персонала 4) Вовлечь сотрудников в новый интересный проект 5) Усилить контроль

		кадровым резервом		х	разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	
497.	13 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Методы оценки организационных и социальных последствий от реализации стратегии управления персоналом Уметь: - Оценивать комплексное влияние проектов в области управления персоналом на организационные показатели и социальную среду	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Компания реализует стратегию динамического роста. Какие социальные последствия для персонала наиболее вероятны при использовании мотиваторов, соответствующих этой стратегии? 1) Вознаграждение за чёткое выполнение планов и регламентов 2) Система поощрения лояльности персонала (учёт стажа) 3) Вознаграждение за конкретный результат, связанный с эффективностью 4) Повышение значения единовременного вознаграждения
498.	14 5 мин Г	ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.3: Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом	Б1.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Методы оценки организационных и социальных последствий от реализации стратегии управления персоналом Уметь: - Оценивать комплексное влияние проектов в области управления персоналом на организационные показатели и социальную среду	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Компания реализует предпринимательскую стратегию управления персоналом. Какие организационные и социальные последствия наиболее вероятны при использовании соответствующих мотиваторов? 1) Вознаграждение за конкретный результат, связанный с эффективностью 2) Повышение значения единовременного вознаграждения 3) Ротация, развитие карьеры в зависимости от предприимчивости 4) Программа обогащения труда
499.	15 5 мин	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.3: Использует социально-	Б1.О.24 Организационная	Знать: - Отраслевые особенности	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* Какие мотиваторы и социально-психологические стимулы следует использовать при реализации стратегии прибыльности ?

	Г	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	культура и организационное поведение в транспортных компаниях	транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	1) вознаграждение за четкое выполнение планов и регламентов 2) система поощрения лояльности персонала (учитывать стаж) 3) вознаграждение за конкретный результат (особенно связанный с эффективностью) 4) повышение значения единовременного вознаграждения.
500.	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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте* Какие мотиваторы и социально-психологические стимулы следует использовать при реализации предпринимательской стратегии управления персоналом ? 1) вознаграждение за конкретный результат (особенно связанный с эффективностью) 2) повышение значения единовременного вознаграждения. 3) ротация, развитие карьеры в зависимости от предприимчивости 4) программа обогащения труда.
501.	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.О.24 Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях	Знать: - Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: - Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового	Предложите методы исследования для проведения диагностики организационной культуры, выявляющие характер коммуникаций сотрудников, с целью внесения корректировок в документы о организационной культуре

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>резерва</td><td></td></tr>
<tr><td>502.</td><td>18
10
мин
Д</td><td>ПК-3:
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.3:
Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом</td><td>Б1.О.24
Организационная культура и организационное поведение в транспортных компаниях</td><td>Знать:
- Отраслевые особенности транспортной компании для применения их в управлении карьерой и формировании кадрового резерва

Уметь:
- Учитывать отраслевые особенности при разработке программ управлении карьерой и формирования кадрового резерва</td><td>Самостоятельно укажите, в какие документы следует внести изменения при корректировке организационной культуры (или разработать их):
1) Сотрудники небрежно одеваются, не соблюдают деловой стиль одежды
2) Необходимо привести в соответствие и порядок время начала и окончания работы, время перерывов
3) Сотрудники в процессе переговоров перебивают друг друга. В процессе работы с клиентами допускают грубые выражения, позволяют высказываться нелестно о коллегах.
4) Сотрудники не понимают границ допустимого при распространении информации о компании</td></tr>
<tr><td>503.</td><td>1.

3
мин

А</td><td>ПК-3:
Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1:
Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.О.25
Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).

Прочитайте описание моделей карьерного роста и установите соответствие между моделью и её характеристикой.

<table><tr><td>Модели карьерного роста</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>Традиционная (линейная) карьера.</td><td>1) Пример: Специалист по маркетингу становится менеджером по продукту, а затем переходит в отдел стратегического развития.</td></tr><tr><td>Спиральная карьера.</td><td>2) тип карьерного роста, при котором сотрудник перемещается между различными должностями или функциями внутри 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></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>резерва при различных вариантах организационного развития;
- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала</td><td><table><tr><td></td><td>6) Продвижение по карьерной лестнице с четко определенными этапами.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>504.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли</td><td>Знать:
- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития;
- психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:
- ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала;
- в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;</td><td>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><th>Методы управления карьерой</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А. Наставничество.</td><td>1) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта.</td></tr><tr><td>Б. Ротация кадров.</td><td>2) Подготовка сотрудников для занятия ключевых должностей в будущем.</td></tr><tr><td>В. Планирование карьеры.</td><td>3) Разработка индивидуального плана карьерного роста.</td></tr><tr><td>Г. Обучение и развитие.</td><td>4) Помощь опытного сотрудника в адаптации и развитии.</td></tr><tr><td>Д. Кадровый резерв.</td><td>5) Проведение тренингов и курсов для повышения квалификации.</td></tr><tr><td>Е. Оценка компетенций.</td><td>6) Оценка навыков и потенциала сотрудников.</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала</td><td></td></tr>
<tr><td>505.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли</td><td>Знать:
- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития;
- психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

Уметь:
- ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала;
- в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;
- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Прочитайте описание ролей и задач кадрового резерва в процессе организационного развития. Установите соответствие между ролью кадрового резерва и её характеристикой.
<table><tr><th>Роли кадрового резерва</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>А. Обеспечение преемственности руководства.</td><td>1) Подготовка сотрудников, способных возглавить ключевые проекты и инициативы.</td></tr><tr><td>Б. Развитие лидерского потенциала.</td><td>2) Создание пула кандидатов на руководящие должности для минимизации простоев.</td></tr><tr><td>В. Поддержка стратегических изменений.</td><td>3) Развитие навыков управления и принятия решений у перспективных сотрудников.</td></tr><tr><td>Г. Снижение рисков кадрового дефицита.</td><td>4) роль, направленная на формирование у сотрудников навыков управления и принятия решений, которые необходимы для успешного выполнения обязанностей на высших уровнях управления.</td></tr><tr><td></td><td>5) Формирование группы сотрудников, готовых к реализации новых стратегий.</td></tr><tr><td></td><td>6) заключается в подготовке сотрудников, способных эффективно реализовывать</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>различных вариантах профессионального развития персонала</td><td><table><tr><td></td><td>новые инициативы в организации.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>506.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли</td><td>Знать:
- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития;
- психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала

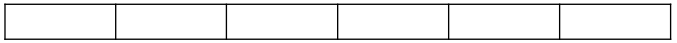
Уметь:
- ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала;
- в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;
- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала</td><td>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><th>Понятия</th><th>Характеристики</th></tr><tr><td>А. Наставничество.</td><td>1) могут проводиться для группы сотрудников или индивидуально, в зависимости от целей.</td></tr><tr><td>Б. Ротация кадров.</td><td>2) Перемещение сотрудников между должностями для расширения опыта и навыков.</td></tr><tr><td>В. Тренинги.</td><td>3) Индивидуальная работа с сотрудником, направленная на раскрытие его потенциала.</td></tr><tr><td>Г. Коучинг.</td><td>4) помогает сотруднику определить карьерные цели и разработать план их достижения.</td></tr><tr><td></td><td>5) Практические занятия, направленные на развитие конкретных навыков.</td></tr><tr><td></td><td>6) Поддержка опытного сотрудника в адаптации и развитии нового сотрудника.</td></tr></table>1</td></tr>
</table>

507.	5. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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 при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	*Укажите верную последовательность* Укажите верную последовательность этапов планирования карьеры: 1) Постановка карьерных целей. 2) Анализ текущей ситуации. 3) Разработка плана развития. 4) Реализация плана. 5) Оценка результатов. 6) Корректировка плана. | | | | | | |
508.	6.	ПК-3: Способен обеспечивать управление	ПК-3.1: Определяет различные варианты	Б1.О.25 Менеджмент профессио	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным	*Укажите верную последовательность* Укажите верную последовательность этапов карьерного роста: 1) Старт карьеры. 2) Рост.

	3 мин Б	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	нальной траектории и специалиста транспортной отрасли	продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	3) Стабилизация. 4) Кризисный этап. 5) Переходный этап. 6) Завершение карьеры. 
509.	7. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессиональног	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории и специалис	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в	*Укажите верную последовательность* Компания планирует сформировать кадровый резерв для поддержки организационного развития. Укажите правильную последовательность этапов формирования и работы с кадровым резервом. 1) Определение ключевых должностей для включения в кадровый резерв. 2) Проведение оценки сотрудников для выявления кандидатов. 3) Разработка индивидуальных планов развития для участников резерва.

		продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	о продвижения персонала	та 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	4) Обучение и развитие участников кадрового резерва. 5) Внедрение системы мониторинга и оценки результатов. | | | | | | |
510.	8. 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	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические	*Укажите верную последовательность* Компания планирует организовать работу с кадровым резервом и внедрить систему обучения персонала. Укажите правильную последовательность этапов. 1) Проведение оценки потребностей компании и сотрудников. 2) Разработка программы обучения и развития для кадрового резерва. 3) Выбор форм и методов обучения (тренинги, коучинг, наставничество и т.д.). 4) Обучение участников кадрового резерва. 5) Мониторинг и оценка результатов обучения.

		кадровым резервом			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	6) Корректировка программы на основе обратной связи. 
511.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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 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? 1) Вертикальная карьера. 2) Горизонтальная карьера. 3) Спиральная карьера. 4) Скрытая карьера. 5) Комбинированная карьера.

					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	6) Традиционная карьера.
512.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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? 1) Оптимизация бизнес-процессов. 2) Стратегическое расширение. 3) Реорганизация структуры компании. 4) Внедрение новых технологий. 5) Слияние и поглощение. 6) 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	
513.	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	Б1.О.25 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-	*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? 1) Дистанционное обучение. 2) Тренинги. 3) Коучинг. 4) Наставничество. 5) Самообучение. 6) Case-study.

					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	
514.	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	Б1.О.25 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	*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? 1) Тренинги. 2) Коучинг. 3) Наставничество. 4) Дистанционное обучение. 5) Ротация кадров. 6) Самообучение.

					резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
515.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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 при различных вариантах организационного развития;	*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? 1) Проведение аттестации сотрудников. 2) Планирование карьерного роста. 3) Разработка индивидуальных планов развития. 4) Внедрение системы KPI. 5) Регулярная оценка прогресса сотрудников.

					- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
516.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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 при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при	*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? 1) Обеспечение преемственности руководства. 2) Развитие лидерского потенциала. 3) Поддержка стратегических изменений. 4) Повышение мотивации сотрудников. 5) Оптимизация затрат на подбор персонала.

					различных вариантах профессионального развития персонала	
517.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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 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.* 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? 1) Дистанционное обучение. 2) Тренинги. 3) Коучинг. 4) Наставничество. 5) Самообучение.

518.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории 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 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.* 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? 1) Вертикальная карьера. 2) Горизонтальная карьера. 3) Спиральная карьера. 4) Скрытая карьера. 5) Комбинированная карьера.
519.	17. 10 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление	ПК-3.1: Определяет различные варианты	Б1.О.25 Менеджмент профессио	Знать: - основы управления карьерой и служебно-профессиональным	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Ситуация:

	Д	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	нальной траектории специалиста транспортной отрасли	продвижением персонала; - роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития; - психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; - в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	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.
520.	18. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессиональног	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалис	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

		продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	о продвижения персонала	та 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	выбрать наиболее эффективные формы и методы обучения. Задача: Предложите формы и методы обучения, которые будут наиболее эффективны для освоения новых навыков. Обоснуйте выбор.
521.	19. 3 мин А	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании	*Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела).* Установите соответствие между элементами системы управления карьерой и кадровым резервом (обозначены буквами А–Г) и их отраслевыми особенностями в транспортной компании (обозначены цифрами 1–6). Текст анализа: Специалист по управлению персоналом транспортной компании должен учитывать специфику отрасли при построении карьерных траекторий. В частности, для водительского состава и диспетчеров ключевым является соблюдение режимов труда и отдыха, а также прохождение предрейсовых медицинских осмотров. Для инженерно-технических работников важна

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>кадровым резервом</td>
<td>безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td>
<td></td>
<td>кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру</td>
<td>непрерывность технологического процесса перевозок. Корпоративная культура в транспортных компаниях часто строится на строгой дисциплине и безопасности движения. При формировании кадрового резерва на руководящие должности необходимо учитывать не только управленческие навыки, но и знание нормативной базы перевозок.

<table>
<tr><td>Элементы системы управления карьерой</td><td>Особенности кадрового резерва</td></tr>
<tr><td>А) Планирование карьеры водителей и диспетчеров</td><td>1) Учет требований безопасности движения и соблюдение режимов труда и отдыха как обязательное условие вертикального перемещения.</td></tr>
<tr><td>Б) Формирование кадрового резерва на должности руководителей транспортных подразделений</td><td>2) Приоритет знания технологических процессов перевозок и нормативной базы транспортной отрасли при отборе в резерв.</td></tr>
<tr><td>В) Оценка и развитие корпоративной культуры транспортной компании</td><td>3) Формирование ценностей, связанных с дисциплиной, ответственностью и безопасностью пассажиров/грузов.</td></tr>
<tr><td>Г) Организация служебно-профессионального продвижения инженерно-технического персонала</td><td>4) Непрерывность технологического процесса и минимизация простоев при ротации кадров.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Обязательное прохождение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров для допуска к выполнению трудовых функций.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Разработка индивидуальных планов</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

						развития с учетом сезонности перевозок и специфики транспортных потоков.	
522.	20. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории и специалиста транспортной отрасли	Знать: отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	*Укажите верную последовательность* Установите верную последовательность этапов формирования кадрового резерва на руководящие должности в транспортной компании с учетом отраслевых особенностей. Текст для анализа: В транспортной компании, осуществляющей грузовые и пассажирские перевозки, было принято решение о создании кадрового резерва на должности начальников автоколонн и руководителей службы логистики. Служба управления персоналом должна выстроить процесс таким образом, чтобы учесть требования безопасности движения, непрерывность технологического процесса и корпоративную культуру. Процесс начинается с определения потребности в резервистах на основе стратегии развития компании. Далее необходимо спрогнозировать, какие именно компетенции потребуются резервистам с учетом специфики отрасли. Затем следует отбор кандидатов из числа сотрудников, уже имеющих опыт работы на транспорте. После отбора важно оценить их потенциал и уровень готовности к занятию руководящей должности. Завершающими этапами становятся разработка индивидуальных планов развития и назначение наставников, а также итоговая оценка эффективности программы резерва и корректировка планов. Этапы (перечислены в произвольном порядке): 1) Назначение наставников и разработка индивидуальных планов развития резервистов 2) Определение потребности в кадровом резерве на основе стратегии развития транспортной компании 3) Итоговая оценка эффективности программы резерва и корректировка индивидуальных планов 4) Отбор кандидатов в резерв из числа работников, имеющих опыт в транспортной отрасли 5) Оценка потенциала и уровня готовности кандидатов к руководящей должности 6) Прогнозирование требований к компетенциям резервистов с учетом отраслевой специфики | | | | | | |
523.	21.	ПК-3: Способен	ПК-3.3: Учитывает	Б1.О.25 Менеджме	Знать: отраслевые особенности	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.*	

	3 мин В	обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	нт профессиональной траектории и специалиста транспортной отрасли	транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	*Текст (ситуация):* Транспортная компания «СеверТранс», осуществляющая междугородние грузовые перевозки, столкнулась с проблемой: два опытных водителя первой категории, имеющих стаж более 10 лет и безупречную репутацию, были включены в кадровый резерв на должность начальника автоколонны. Однако через три месяца после включения в резерв оба сотрудника написали заявления об уходе. В ходе exit-интервью выяснилось, что резервисты были недовольны тем, что их индивидуальные планы развития включали только теоретическое обучение в учебном центре и участие в совещаниях, но не предусматривали практики управления людьми и не учитывали их график работы (ночные рейсы, длительные командировки). Кроме того, наставниками были назначены молодые специалисты из отдела логистики, не имеющие водительского стажа и опыта работы в автоколонне. Служба управления персоналом не учла, что в транспортной отрасли авторитет руководителя напрямую связан с пониманием специфики работы водителя и соблюдением режимов труда и отдыха. Вопрос: Какое управленческое решение в наибольшей степени позволит в будущем избежать подобной ситуации при формировании кадрового резерва на руководящие должности в транспортной компании? Варианты ответа: 1) Увеличить срок нахождения сотрудников в кадровом резерве до одного года, чтобы они могли лучше адаптироваться к новым требованиям. 2) Разрабатывать индивидуальные планы развития резервистов с учётом отраслевой специфики: включать стажировки в должности руководителя, практику управления сменами водителей и назначать наставниками действующих начальников автоколонн, имеющих опыт работы за рулём. 3) Исключить водителей из кадрового резерва на руководящие должности, так как их профессиональная деятельность связана исключительно с управлением транспортным средством, а не с управлением персоналом. 4) Направлять всех резервистов на внешнее обучение по программе MBA в области управления персоналом без учёта отраслевой специфики, чтобы сформировать универсальные управленческие компетенции. 5) Пересмотреть систему мотивации резервистов, увеличив денежное вознаграждение за нахождение в резерве, поскольку основная причина ухода — материальная.
524.	22. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории и специалиста	Знать: отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: учитывать отраслевые особенности	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.* *Текст (ситуация):* Транспортно-логистическая компания «Магистраль» активно расширяет парк и открывает новые региональные филиалы. В связи с этим служба управления персоналом получила задачу сформировать кадровый резерв на должности руководителей филиалов и начальников службы эксплуатации. Руководство компании поставило жёсткие условия: резервисты должны не только обладать управленческими компетенциями, но и глубоко понимать специфику

		персонала, организовывать работу с кадровым резервом	кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	транспортной отрасли	транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и корпоративную культуру	транспортного процесса. Особое внимание требуется уделить безопасности перевозок, соблюдению режимов труда и отдыха водителей, а также знанию нормативно-правовой базы транспортной отрасли. Кроме того, корпоративная культура компании строится на принципах личной ответственности за жизнь и здоровье пассажиров и сохранность грузов, поэтому будущие руководители должны быть носителями этих ценностей. Служба управления персоналом предложила несколько мер по работе с резервом. Вопрос: Какие из предложенных мер в наибольшей степени соответствуют требованиям компании при формировании кадрового резерва на руководящие должности с учётом отраслевых особенностей транспортной отрасли? Выберите два правильных варианта ответа. Варианты ответа: 1) Включить в программу развития резервистов обязательные стажировки в должности руководителя филиала с отработкой навыков управления сменами водителей и контроля соблюдения режимов труда и отдыха. 2) Сделать приоритетным критерием отбора в резерв наличие у кандидата диплома MBA в области общего менеджмента, независимо от опыта работы в транспортной отрасли. 3) Привлекать в качестве наставников действующих руководителей транспортных подразделений, имеющих практический опыт организации перевозок и обеспечения безопасности движения. 4) Ограничить доступ в кадровый резерв сотрудниками центрального офиса, так как только они обладают полной информацией о стратегии компании. 5) Заменить практические стажировки дистанционными курсами по управлению персоналом, чтобы не отвлекать резервистов от основной работы. 6) Формировать у резервистов ценности корпоративной культуры через изучение реальных кейсов по безопасности перевозок и разбор происшествий, связанных с нарушением технологической дисциплины.
525.	23. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.3: Учитывает отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности, технологические процессы и	Б1.О.25 Менеджмент профессиональной траектории специалиста транспортной отрасли	Знать: отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва Уметь: учитывать отраслевые особенности транспортной компании при управлении карьерой и формировании кадрового резерва, включая требования безопасности,	*Задание: Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* *Текст (ситуация):* Транспортная компания «РейлЛогистик» (железнодорожные контейнерные перевозки) внедряет цифровые технологии: автоматизированное управление перевозками, дистанционный мониторинг подвижного состава, электронный документооборот. Требуется обновить кадровый резерв на должности руководителей диспетчерских центров, начальников станций и IT-подразделений. Проблема: опытные руководители (стаж 15–20 лет) хорошо знают технологии перевозок и требования безопасности, но слабо владеют цифровыми инструментами. Молодые специалисты владеют цифровыми технологиями, но не имеют управленческого опыта и не знают нормативной базы и требований безопасности движения. Корпоративная культура компании основана на дисциплине, регламентах и личной ответственности за безопасность перевозок.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>корпоративную культуру</td><td></td><td>технологические процессы и корпоративную культуру</td><td>Вопрос: Предложите и обоснуйте меры по совершенствованию работы с кадровым резервом с учётом отраслевых особенностей транспорта и задач цифровой трансформации.</td></tr>
<tr><td>526.</td><td>1. А 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту</td><td>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).</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Уровень физической подготовленности определяют физические способности.
Соотнесите физические способности с их определениями.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
<table><tr><td>Способности</td><td>Определение</td></tr><tr><td>А) гибкость</td><td>1) способность управлять своими движениями во времени и пространстве, перестраивать двигательную деятельность в соответствии с требованиями меняющейся обстановки, быстро овладевать новыми движениями</td></tr><tr><td>Б) быстрота</td><td>2) способность длительное время выполнять мышечную работу, преодолевая наступающее утомление</td></tr><tr><td>В) выносливость</td><td>3) способность выполнять движения с большой амплитудой</td></tr><tr><td>Г) сила</td><td>4) способность выполнять движения в минимальный для данных условий промежуток времени</td></tr><tr><td>Д) ловкость</td><td>5) способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противодействовать ему посредством мышечных упражнений</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>527.</td><td>2. А 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной</td><td>УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной</td><td>Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту</td><td>знает:
средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта, формирующие показатели физической подготовленности.
умеет:</td><td>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><td>Виды физических упражнений</td><td>Способы выполнения</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>социальной и профессиональной деятельности</td><td>социальной и профессиональной деятельности</td><td></td><td>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).</td><td><table><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><tr><td>В) Активно-пассивные</td><td>3. Упражнения в которых человек должен приложить силу что бы выполнить движение</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>528.</td><td>3. А 3 мин.</td><td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td><td>Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту</td><td>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).</td><td>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></td></tr>
<tr><td>529.</td><td>4.</td><td>УК-7 Способен</td><td>УК-7.3 Соблюдает</td><td>Б1.В.01.01</td><td>знает:</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А
3
мин
.</td>
<td>поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td>
<td>нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td>
<td>Элективные курсы по физической культуре и спорту</td>
<td>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).</td>
<td>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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>530.</td>
<td>5.
Б
3
мин
.</td>
<td>УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td>
<td>УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</td>
<td>Б1.В.01.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту</td>
<td>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</td>
<td>Укажите верную последовательность
Расположите в правильной последовательности этапы выполнения упражнения для определения уровня развития гибкости «Наклоны вперёд из положения стоя»:
1. Зафиксировать положение наклона на 2 секунды;
2. Один наклон с максимальной амплитудой;
3. Два предварительных наклона вперед;
4. Исходное положение: стоя на гимнастической скамье, ноги на ширине плеч 10-15 см.</td>
</tr>
</table>

					их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
531.	6. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и 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 основных гигиенических принципов: 1) Последовательность 2) Систематичность 3) Учет индивидуальных особенностей
532.	7. Б 3 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и для обеспечения полноценной социальной и профессиональн	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной	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	Укажите верную последовательность Установите правильную последовательность двигательных действий при выполнении нижней подачи в волейболе: 1) Удар свободной рукой 2) Небольшой шаг вперед 3) Подбрасывание мяча снизу-вверх

		ой деятельности	деятельности		(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).	
533.	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: 1) Стартовый разгон 2) Старт 3) Остановка за линией финиша 4) Бег на дистанции 5) Финиширование 6) Положение бегуна на старте
534.	9. В 4	УК-7 Способен поддерживать должный	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни,	Б1.В.01.01 Элективные курсы	знает: средства и методы физического воспитания,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для поддержания необходимого уровня физической подготовленности

	мин.	уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	по физической 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).	объективными и информативными критериями оценки физической нагрузки являются показатели: 1) нервной системы; 2) мышечной системы; 3) кардиореспираторной системы; 4) эндокринной системы.
535.	10. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3 Соблюдает нормы здорового образа жизни, поддерживает должный уровень физической подготовленности 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. Результатом физической подготовки является: 1) физическое развитие; 2) физическая культура; 3) физическая подготовленность; 4) физическое воспитание

					обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
536.	11. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и 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. 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.
537.	12. В 4 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и 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. Упражнения (позы), при выполнении которых сумма моментов сил, действующих на тело занимающегося, равна нулю их называют: 1) статическими; 2) двигательными; 3) комбинированными; 4) динамическими.

					физических упражнений) в соответствии с требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
538.	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
539.	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 физическо	знает: средства и методы физического воспитания, характеристики базовых видов спорта,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выносливость и устойчивость к резким перепадам температуры достигаются с помощью упражнений: 1) упражнений, сопровождающихся значительным теплообразованием; 2) упражнений на развитие выносливости в сочетании с закаливанием;

		подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	й культуре и спорту	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).	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.
540.	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 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	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

					повседневной и профессиональной деятельности).	
541.	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 вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В комплекс средств физического воспитания входят: 1) Технические средства 2) Физические упражнения 3) Тренажеры 4) Оздоровительные силы природы
542.	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	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?

					требованиями их практического применения и вариативно использовать их в зависимости от конкретных обстоятельств (готовности к повседневной и профессиональной деятельности).	
543.	18. Д 10 мин.	УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности и 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.
544.	1. 3 мин А	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	*Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)* А) Тарифная ставка — 1) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	бюджета фонда оплаты труда				выплат.
						Б) Оклад (должностной оклад)	2) фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
						В) Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы	3) минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
						Г) Заработная плата (оплата труда работника)	4) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты
545.	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, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)	
						А) Тарифная сетка	1) совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов
						Б) Тарифный разряд	2) величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника
						В) Квалификационный разряд	3) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника
						Г)Тарификация работ	4) отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">сложности труда.</td></tr>
<tr><td>546.</td><td>3
3
мин
А</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>Б1.В.02 Трудовое право</td><td>Знать
- структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом.
Уметь
- составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом</td><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями документооборота и их определениями. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
А) Документационное обеспечение управления — 1) отрасль деятельности, обеспечивающая документирование и организацию работы с официальными документами.
Б) Документирование — 2) запись информации на различных носителях по установленным правилам.
В) Организация работы с документами — 3) организация документооборота, хранения и использования документов в текущей деятельности учреждения.</td></tr>
<tr><td>547.</td><td>4
3
мин
А</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>Б1.В.02 Трудовое право</td><td>Знать
- структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом.
Уметь
- составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом</td><td colspan="2">Прочитайте текст и установите соответствие между понятиями и определениями процесса работы с документами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
А) Стандартизация — 1) это процесс установления и применения стандартов, под которыми понимается «образец, эталон, модель», принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов
Б) Стандарт — 2) нормативно-технический документ, который устанавливает комплекс норм, правил, требований к объекту стандартизации и утверждается компетентным органом.
В) Унификация — 3) приведение чего-либо к единой системе, форме, единообразию. В процессе унификации должно проводиться рациональное сокращение элементов исходного множества объектов (например, форм или видов документов, их реквизитов).
Г) Реквизит документа — 4) элемент оформления официального</td></tr>
</table>

						документа
548.	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-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	*Укажите верную последовательность* в изложении принципа трудового права, касающегося оплаты труда 1) обеспечение права каждого работника 2) на своевременную и в полном размере выплату 3) справедливой заработной платы, 4) обеспечивающей достойное человека существование 5) для него самого и его семьи, 6) и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
549.	6 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Расставьте этапы технологической цепочки обработки и движения документов в правильном порядке. 1) прием и первичная обработка документов 2) регистрация документов 3) предварительное рассмотрение и распределение документов 4) информационно-справочная работа 5) исполнение документов и отправка 6) контроль за исполнением
550.	7 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным	Расставьте этапы обработки исходящих документов в правильном порядке. 1) составление исполнителем проекта 2) проверка правильности оформления проекта 3) согласование проекта 4) подписание руководителем (в необходимых случаях — утверждение) 5) регистрация 6) подшивка второго экземпляра (копии) в дело 7) отправка адресату

					направлениям работы с персоналом	
551.	8 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом	Б1.В.02 Трудовое право	Знать - структуру и объем документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	В личных делах документы группируются в следующей последовательности: 1) внутренняя опись документов, имеющихся в личном деле 2) заявление о приеме на работу, направление или представление 3) анкета (личный листок по учету кадров) 4) автобиография 5) документы об образовании 6) выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении 7) справки и другие документы, относящиеся к данному лицу 8) дополнения к анкете (личному листку по учету кадров)
552.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится: 1) накануне праздничного дня; 2) в следующий рабочий день; 3) по заявлению работника в любой другой день; 4) за 5 дней до праздничного дня
553.	10 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда,	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится 1) в день увольнения работника; 2) по письменному требования работника в указанный им день; 3) в течение 3 дней после увольнения; 4) в течение 10 дней после увольнения.

		стимулирующих и компенсационных выплат				
554.	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, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Каков минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда? 1) 3 процента тарифной ставки 2) 4 процента тарифной ставки 3) 7 процентов тарифной ставки 4) 10 процентов тарифной ставки
555.	12 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается: 1) по работе более высокой квалификации; 2) по расценкам выполненной работы; 3) с учетом тарификационных коэффициентов 4) с учетом межразрядной разницы
556.	13. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала,	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Укажите обязанности работодателя в сфере оплаты труда: 1) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; 2) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

		нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	бюджета фонда оплаты труда			3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд; 4) формировать комиссии по фонду заработанной платы
557.	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, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Что включается с систему основных государственных гарантий по оплате труда работников? 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; 3) федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства 4) запрет дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.
558.	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, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок; 4) в качестве штрафа за неисполнение своих трудовых обязанностей.
559.	16 5	ПК-5: Способен проводить	ПК-5.2: Выбирает	Б1.В.02 Трудовое	Знать - структуру и объем	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	мин Г	администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом	право	документооборота по основным направлениям работы с персоналом. Уметь - составлять и оформлять организационно - распорядительные документы и документы по основным направлениям работы с персоналом	Издание каких приказов по личному составу обязательно: 1) при приобретении и повышении квалификации, присвоении разрядов, классности 2) при назначении работников на должность, освобождении от должности и перемещениях по службе 3) в случаях премирования работников и выплаты единовременных денежных вознаграждений 4) при введении единых и типовых норм выработки (обслуживания), тарифно-квалификационных справочников, единых тарифных сеток, утверждении систем оплаты труда работников 5) при вынесении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий 6) при приобретении товаров для хозяйственных нужд организации
560.	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 компенсационны х выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрепили положение о выплате заработной платы один раз в месяц. Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства?
561.	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 компенсационны	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.02 Трудовое право	Знать: - систему оплаты и нормирования труда персонала; Уметь: - формировать бюджет фонда оплаты труда;	Минимальный размер повышения оплаты труда во вредных или опасных условиях составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. На заводе «Электрик» этот размер составил 5% тарифной ставки и был зафиксирован в трудовом договоре работников, занятых на вредном производстве. 1. Кто и в каком порядке устанавливает конкретные размеры повышенной оплаты труда? В каких документах они фиксируются?

<table>
<tr><td></td><td></td><td>х выплат</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>562.</td><td>1.

3
мин

А</td><td>ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"</td><td>Обучающийся знает:
- локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала;

умеет:
- фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите локальные нормативные акты ОАО «РЖД» с их основными функциями или характеристиками.
<table><tr><td>Нормативные акты</td><td>Функции/характеристики</td></tr><tr><td>А) Коллективный договор ОАО «РЖД»</td><td>1) Определяет порядок введения новых сотрудников в должность, включает наставничество и оценку результатов адаптации.</td></tr><tr><td>Б) Кодекс корпоративной социальной ответственности ОАО «РЖД»</td><td>2) Регламентирует социальные гарантии для работников, пенсионеров и их семей.</td></tr><tr><td>В) Положение об адаптации персонала ОАО «РЖД»</td><td>3) Устанавливает этические принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая экологические обязательства.</td></tr><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>1</td></tr>
<tr><td>563.</td><td>2.

3
мин

А</td><td>ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании</td><td>Обучающийся знает:
- локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала;</td><td>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></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>политики в отношении персонала</td>
<td></td>
<td>"Российские железные дороги"</td>
<td>умеет:
- фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации;</td>
<td>
<table>
<tr><td>А) Вновь принятые работники без опыта</td><td>1) Первичная стажировка под руководством наставника с обязательной аттестацией.</td></tr>
<tr><td>Б) Сотрудники, переведенные на новую должность</td><td>2) Углубленное обучение нормам охраны труда и технике безопасности.</td></tr>
<tr><td>В) Работники опасных производственных объектов</td><td>3) Программа адаптации, включающая знакомство с корпоративной культурой и mentorship.</td></tr>
<tr><td>Г) Молодые специалисты (выпускники вузов)</td><td>4) Краткосрочная стажировка для освоения новых функциональных обязанностей.</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Совмещение теоретического обучения с практикой на рабочих местах.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Психологическая адаптация к коллективу через тренинги.</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>564.</td>
<td>3.

3 мин

А</td>
<td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала</td>
<td>ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала</td>
<td>Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»</td>
<td>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</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)/

Соотнесите этапы разработки стратегии кадровой политики в ОАО «РЖД» и их содержанием.
<table>
<tr><td>Этапы</td><td>Содержание этапов</td></tr>
<tr><td>А) Анализ текущей ситуации и определение стратегических целей в области управления персоналом ОАО РЖД</td><td>1) Определение конкретных проектов, программ и мероприятий, направленных на повышение квалификации персонала, развитие корпоративной культуры, улучшение условий труда и социальную поддержку работников ОАО РЖД.</td></tr>
<tr><td>Б) Разработка комплекса мероприятий кадровой и социальной политики ОАО РЖД</td><td>2) Сбор и анализ статистических данных о численности, структуре, квалификации персонала, уровне текучести кадров, а также изучение лучших практик в области управления</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

							персоналом на железнодорожном транспорте и формулирование ключевых направлений развития кадровой политики ОАО РЖД.	
						В) Внедрение и реализация стратегии кадровой и социальной политики в структурных подразделениях ОАО РЖД	3) Непосредственное осуществление запланированных мероприятий в различных филиалах и дочерних обществах ОАО РЖД, обеспечение ресурсной поддержки и контроля за их выполнением.	
						Г) Оценка эффективности реализованных мероприятий и корректировка кадровой стратегии ОАО РЖД	4) Проведение мониторинга ключевых показателей эффективности кадровой политики, анализ достигнутых результатов, выявление проблемных зон и разработка предложений по внесению изменений в стратегию.	
							5) Проведение анализа влияния внешних факторов (например, демографических тенденций, рынка труда, изменений в законодательстве) на кадровую политику ОАО «РЖД».	
							6) Разработка системы KPI для оценки эффективности кадровых программ (например, показатели удовлетворенности персонала, уровень удержания ключевых сотрудников).	
565.	4. 3 мин	ПК-2: Способен организовывать процесс	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации	Б1.В.03 Кадровая и социальна	Обучающийся знает: - уровни и типы кадровой и социальной политики	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Установите соответствие между уровнем кадровой и социальной политики ОАО		

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>адаптации, обучения и стажировки персонала</td>
<td>обучения и стажировки персонала</td>
<td>я политика компании «Российские железные дороги»</td>
<td>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</td>
<td>РЖД и примером мероприятий, которые могут быть разработаны в рамках данного уровня:
<table>
<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 по согласованию с непосредственным руководителем.</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Разработка общекорпоративной программы добровольного медицинского страхования для всех сотрудников ОАО РЖД и членов их семей.</td></tr>
</table>
1</td>
</tr>
<tr>
<td>566.</td>
<td>5.

3 мин</td>
<td>ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной</td>
<td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td>
<td>Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании</td>
<td>Обучающийся знает:
- основные методы адаптации и проведения стажировок;

умеет:
- обеспечивать</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

	Б	политики в отношении персонала		"Российские железные дороги"	документационное сопровождение адаптации и стажировок	Д) Проведение итоговой аттестации комиссией Е) Оформление приказа о допуске к самостоятельной работе
567.	6. 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.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность действий при документационном сопровождении адаптации молодого специалиста в ОАО «РЖД»: 1) Оформление приказа о назначении наставника 2) Внесение записи в журнал учета прохождения адаптации 3) Подписание программы адаптации работником и наставником 4) Составление индивидуального плана адаптации 5) Проведение промежуточной оценки результатов адаптации 6) Оформление итогового отчета о завершении адаптации
568.	7. 3 мин Б	ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 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	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. Изучение текущей ситуации в ОАО РЖД, а также последних тенденций и передового опыта в управлении персоналом и социальной политике как в России, так и за рубежом, особенно в сфере железнодорожного транспорта. Определение основных целей и задач кадровой и социальной политики ОАО РЖД, того, каких результатов вы хотите достичь для повышения эффективности компании и улучшения жизни сотрудников. Составление подробного плана действий по реализации стратегии, включая конкретные проекты и программы (например, по обучению персонала, улучшению условий труда, поддержке работников), определение ответственных лиц и сроков. Привлечение к обсуждению и разработке стратегии всех, кого она касается: руководителей разных уровней, представителей профсоюзов и самих сотрудников ОАО РЖД. | | | | | | |
569.	8.	ПК-2: Способен	ПК-2.1: Проводит	Б1.В.03 Кадровая	Обучающийся знает: - уровни и типы	Представьте, что руководство ОАО РЖД решило разработать и внедрить новую программу поддержки молодых специалистов. Учитывая, что существуют

	3 мин Б	организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	и социальная политика компании «Российские железные дороги»	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	разные уровни и типы кадровой и социальной политики, расположите следующие этапы в логической последовательности: Разработка конкретных мер поддержки для молодых специалистов в отдельном филиале ОАО РЖД (например, программа наставничества в службе движения). Анализ общей ситуации с привлечением и закреплением молодых кадров в ОАО РЖД на уровне всей компании и определение необходимости разработки единой программы поддержки. Утверждение общих принципов и целей программы поддержки молодых специалистов на уровне корпоративной кадровой политики ОАО РЖД. Информирование каждого молодого специалиста ОАО РЖД о возможностях и условиях участия в новой программе поддержки (реализация одного из типов коммуникационной политики). Оценка эффективности внедренной программы поддержки молодых специалистов на уровне ОАО РЖД и принятие решения о ее масштабировании или корректировке. | | | | | |
570.	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.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах; умеет: - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой документ является основным при разработке индивидуального плана стажировки нового работника в ОАО "РЖД"? А) Трудовой кодекс РФ Б) Положение о стажировке персонала ОАО "РЖД" В) Коллективный договор ОАО "РЖД" Г) Кодекс корпоративной социальной ответственности Д) Устав ОАО "РЖД"
571.	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.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах; умеет: - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой показатель является ключевым при оценке результатов адаптации нового сотрудника в ОАО "РЖД"? 1) Количество проведенных обучающих тренингов 2) Уровень заработной платы сотрудника 3) Срок прохождения адаптационного периода 4) Выполнение поставленных задач в установленные сроки 5) Количество жалоб от коллег
572.	11.	ПК-2:	ПК-2.1:	Б1.В.03	Обучающийся знает:	Выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	- 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	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. 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.
573.	12. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - 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.
574.	13. 5 мин Г	ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российск	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное	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

		отношении персонала		ие железные дороги"	сопровождение адаптации и стажировок	Д) Отчет о финансовых результатах подразделения
575.	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.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах; умеет: - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие показатели используются для оценки эффективности адаптации нового сотрудника в ОАО "РЖД"? (Выберите 3 верных варианта) 1) Срок выхода на полную производительность труда 2) Количество рабочих мест в подразделении 3) Уровень удовлетворенности наставника 4) Средний возраст сотрудников подразделения 5) Количество допущенных ошибок в работе
576.	15. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - порядок 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	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 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.
577.	16. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские	Обучающийся знает: - уровни и типы кадровой и социальной политики умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной	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.

				железные дороги»	политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	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.
578.	17. 10 мин Д	ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"	Обучающийся знает: - основные методы адаптации и проведения стажировок; умеет: - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок.	ТЕКСТ: исходные данные для решения задачи, мини-ситуация и т.п. Обязательно необходимо сделать вывод, обосновать свою позицию Рассчитайте экономический эффект (годовая экономия) от внедрения программы адаптации, если: До внедрения программы 40% новых сотрудников увольнялись в первые 3 месяца; После внедрения – только 15%; Средние затраты на поиск и обучение одного сотрудника – 50 000 руб.; Ежегодно в подразделение принимается 100 человек. Ответ запишите в тысячах (например, 3450000).
579.	18. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.03 Кадровая и социальная политика компании «Российские железные дороги»	Обучающийся знает: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрении 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	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>реализации кадровой и социальной политики</td><td></td></tr>
<tr><td>580.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва</td><td>Знать:
- варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;

Уметь:
- определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;</td><td>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></td></tr>
<tr><td>581.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва</td><td>Знать:
- варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;

Уметь:
- определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;</td><td>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></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>582.</td>
<td>3.

3 мин

А</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td>
<td>Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва</td>
<td>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</td>
<td>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) Ассессмент-центр</td><td>4) Комплексная оценка сотрудников с использованием деловых игр</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Внутренний документ, в котором записан алгоритм карьерного роста конкретного 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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>583.</td>
<td>4.

3 мин

А</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать</td>
<td>ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с</td>
<td>Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва</td>
<td>Знать:
- методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала;
- методы организации работы с кадровым резервом

Уметь:
- применяет на практике</td>
<td>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</td><td>2) Проведение тренингов и</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

		работу с кадровым резервом	кадровым резервом		методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	<table><tr><td>развитие</td><td>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>
584.	5. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Укажите верную последовательность этапов 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
585.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Укажите верную последовательность этапов карьерного планирования: 1) Самооценка 2) Постановка целей 3) Разработка плана 4) Реализация плана 5) Оценка результатов 6) Корректировка плана
586.	7. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации	Укажите верную последовательность этапов управления карьерой: 1) Оценка потенциала сотрудников 2) Разработка карьерных планов 3) Реализация планов 4) Оценка результатов 5) Корректировка планов

		профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	подготовкой кадрового резерва	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	6 Проведение тренингов
587.	8. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы 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
588.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила внедрить программу наставничества для развития карьеры сотрудников. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Повышение уровня профессиональных навыков сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала

		организовывать работу с кадровым резервом			профессионального продвижения персонала;	
589.	10. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для управления карьерой сотрудников было решено использовать ротацию. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Расширение профессионального опыта сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала
590.	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	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	Прочитайте текст, выберите 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
591.	12. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и	Б1.В.04 Управление деловой карьерой	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала;	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

	В	служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	и подготовкой кадрового резерва	- 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	2) Повышение уровня квалификации и готовности сотрудников к карьерному росту 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала
592.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему управления карьерой сотрудников. Какие методы будут наиболее эффективны для развития карьерного роста? 1) Ротация 2) Наставничество 3) Увеличение рабочего дня 4) Сокращение социальных льгот 5) Индивидуальные планы развития (ИПР) 6) Увеличение нагрузки на сотрудников
593.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; Уметь: - определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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

594.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему работы с кадровым резервом. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Ассессмент-центр 2) 360-градусная оценка 3) Увеличение рабочего дня 4) Сокращение социальных льгот 5) Программы обучения и развития 6) Увеличение нагрузки на сотрудников
595.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва	Знать: - методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - методы организации работы с кадровым резервом Уметь: - применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала; - применяет на практике методы организации работы с кадровым резервом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания 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
596.	17. 10 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление	ПК-3.1: Определяет различные варианты	Б1.В.04 Управление деловой	Знать: - варианты управления карьерой и служебно-профессиональным	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

<table>
<tr><td></td><td>Д</td><td>карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>карьерой и подготовкой кадрового резерва</td><td>продвижением персонала;

Уметь:
- определять различные варианты служебно-профессионального продвижения персонала;</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>597.</td><td>18.

10 мин

Д</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td><td>Б1.В.04 Управление деловой карьерой и подготовкой кадрового резерва</td><td>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</td><td>Компания "Ромашка", занимающаяся производством и продажей экологически чистых продуктов, внедрила программу работы с кадровым резервом для подготовки сотрудников к руководящим должностям. За год в программу было включено 15 сотрудников. По 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.</td></tr>
<tr><td>598.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</td><td>Знать:
- принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)
Установите соответствие между видами стимулирующих выплат и их описаниями.

<table><tr><td>Виды стимулирующих выплат</td><td>Описания</td></tr><tr><td>Премия за выполнение плана.</td><td>1) Выплата за достижение установленных показателей.</td></tr><tr><td>Б. Бонус за</td><td>2) Дополнительная выплата за</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>и компенсационных выплат</td><td></td><td></td><td>компенсационных выплат</td><td><table>
<tr><td>перевыполнение KPI.</td><td>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></td></tr>
<tr><td>599.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</td><td>Знать:
- принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Позволяет точно определить время на выполнение операций и выявить «узкие места» в процессе.</td></tr>
<tr><td></td><td>Помогает разобраться в том, сколько времени тратится на разные задачи и где есть возможность для улучшений.</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>600.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</td><td>Знать:
- принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>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</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>конкуренции или изменений в спросе на продукцию, нормы труда могут быть пересмотрены, чтобы учитывать новые процессы или методы работы.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>601.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</td><td>Знать:
- принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Установите соответствие между видами компенсационных выплат и их описаниями.

<table><tr><td>Виды компенсационных выплат</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А. Компенсация за работу в выходные и праздники.</td><td>1) Выплата за работу за пределами установленного рабочего времени.</td></tr><tr><td>Б. Доплата за вредные условия труда.</td><td>2) Доплата за работу в нерабочие дни.</td></tr><tr><td>В. Компенсация за командировочные расходы.</td><td>3) Доплата за работу в опасных или вредных условиях.</td></tr><tr><td>Г. Оплата простоя по вине работодателя.</td><td>4) Возмещение расходов на транспорт, проживание и питание в командировке.</td></tr><tr><td></td><td>5) В зависимости от законодательства и внутренней политики компании, за работу в праздник работник может получить оплату в полтора или два раза больше обычной ставки.</td></tr><tr><td></td><td>6) Например, работник на предприятии с повышенным уровнем шумов может получать доплату, составляющую определенный процент от его оклада.</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>602.</td><td>5.</td><td>ПК-4:</td><td>ПК-4.2:</td><td>Б1.В.05</td><td>Знать:</td><td>Укажите верную последовательность</td></tr>
</table>

	3 мин Б	Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	- 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 нормирования труда. 1) Анализ рабочего процесса. 2) Разработка норм времени и выработки. 3) Согласование норм с сотрудниками. 4) Утверждение норм руководством. 5) Внедрение норм в рабочий процесс. 6) Оценка эффективности норм.
603.	6. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов внедрения системы стимулирующих выплат. 1) Анализ потребностей сотрудников. 2) Разработка системы стимулирования. 3) Согласование системы с руководством. 4) Обучение сотрудников и руководителей. 5) Внедрение системы. 6) Оценка эффективности системы.
604.	7. 3 мин Б	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, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов расчета компенсационных выплат. 1) Определение оснований для выплаты. 2) Расчет суммы выплаты. 3) Согласование выплаты с сотрудником. 4) Утверждение выплаты руководством. 5) Начисление выплаты. 6) Оценка эффективности выплаты.

		и компенсационных выплат			компенсационных выплат	
605.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов разработки системы компенсационных выплат. 1) Анализ законодательных требований. 2) Изучение условий труда в компании. 3) Разработка положений о компенсациях. 4) Согласование положений с сотрудниками. 5) Утверждение положений руководством. 6) Внедрение системы компенсаций.
606.	9. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Компания внедрила систему нормирования труда, основанную на хронометраже. Через полгода производительность сотрудников выросла на 15%, а количество ошибок снизилось на 10%. Какой из следующих выводов наиболее верен? 1) Система нормирования неэффективна. 2) Система нормирования привела к положительным результатам. 3) Система нормирования увеличила нагрузку на сотрудников. 4) Система нормирования не повлияла на качество работы. 5) Система нормирования снизила уровень удовлетворенности сотрудников. 6) Система нормирования привела к ухудшению условий труда.
607.	10. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм 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? 1) Система стимулирования неэффективна. 2) Система стимулирования улучшила социальные последствия. 3) Система стимулирования увеличила нагрузку на сотрудников.

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	стимулирующих и компенсационных выплат		Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	4) Система стимулирования не повлияла на текучесть кадров. 5) Система стимулирования снизила уровень вовлеченности сотрудников. 6) Система стимулирования привела к ухудшению корпоративной культуры.
608.	11. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Какой из перечисленных механизмов является наиболее эффективным для повышения мотивации сотрудников при использовании стимулирующих выплат? Варианты ответов: 1) Единовременная выплата фиксированного размера всем сотрудникам в конце года 2) Система премирования, привязанная к достижению конкретных KPI 3) Выплата 13-й зарплаты независимо от результатов работы 4) Увеличение базового оклада без учета индивидуальных показателей 5) Разовые подарки к праздникам вместо денежных бонусов
609.	12. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Методы нормирования труда позволяют установить оптимальные нормы для работы, что способствует повышению продуктивности и снижению затрат на рабочую силу. Одним из ключевых аспектов нормирования является определение справедливых условий для выплат, таких как стимулирующие и компенсационные выплаты. Какое из следующих утверждений верно? 1) Нормирование труда не влияет на уровень компенсационных выплат. 2) Методы нормирования труда помогают обеспечить справедливые условия для выплат 3) . Компенсационные выплаты не зависят от норм труда.
610.	13.	ПК-4:	ПК-4.2:	Б1.В.05	Знать:	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.*

	5 мин Г	Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	- принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	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? 1) Система компенсаций улучшила социальные последствия. 2) Система компенсаций не повлияла на организационные последствия. 3) Система компенсаций привела к снижению производительности. 4) Система компенсаций повысила уровень вовлеченности сотрудников. 5) Система компенсаций ухудшила условия труда. 6) Система компенсаций снизила количество жалоб.
611.	14. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* 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? 1) Система нормирования улучшила организационные последствия. 2) Система нормирования ухудшила социальные последствия. 3) Система нормирования не повлияла на уровень стресса. 4) Система нормирования повысила уровень удовлетворенности сотрудников. 5) Система нормирования привела к увеличению нагрузки на сотрудников. 6) Система нормирования улучшила корпоративную культуру.
612.	15. 5 мин Г	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, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и	*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: 1) Метод хронометража 2) Метод экспертных оценок 3) Метод анкетирования

		оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат			механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	4) Метод планирования ресурсов предприятия (ERP) 5) Метод нормирования по времени
613.	16. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	*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? 1) Бонусы за выполнение квартальных планов 2) Выплата пособий по временной нетрудоспособности 3) Оплата обучения и повышения квалификации 4) Индивидуальные премии за инициативность и креативность 5) Выплата отпускных по окончании рабочего года
614.	17. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат	Ситуация: Компания внедрила систему стимулирующих выплат, включающую премии за выполнение плана. Через полгода производительность выросла на 12%, а текучесть кадров снизилась на 8%. Рассчитайте, на сколько процентов улучшилась эффективность системы стимулирования, если до внедрения производительность составляла 75%, а текучесть — 20%.
615.	18. 10 мин	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует	Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой	Знать: - принципы и методы нормирования труда, механизм применения стимулирующих и компенсационных	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

<table>
<tr><td></td><td>Д</td><td>труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>деятельности</td><td>выплат

Уметь:
- использовать методы нормирования труда и механизмы применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>выполненной работы.
- Вводится система стимулирующих выплат за превышение норм, а также компенсационных выплат для работников, выполняющих трудные и неблагодарные задания.

2. Задача:
Определить, как использование методов нормирования труда и внедрение механизма стимулирующих и компенсационных выплат может повлиять на работоспособность сотрудников и общую производительность предприятия.</td></tr>
<tr><td>616.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-1
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1:
Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.06
Маркетинг персонала и рынок труда</td><td>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</td><td>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</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">сотрудников</td></tr>
<tr><td>617.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда</td><td>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</td><td colspan="2">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></td></tr>
<tr><td>618.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда</td><td>Знать:
– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала;
– стратегии покрытия потребности в персонале;
– методики оценки эффективности маркетинга персонала и</td><td colspan="2">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></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>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</td>
<td>
<table>
<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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>619.</td>
<td>4.

3 мин

А</td>
<td>ПК-1
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td>
<td>ПК-1.1:
Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td>
<td>Б1.В.06
Маркетинг персонала и рынок труда</td>
<td>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</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие между факторами состояния рынка труда и их влиянием на маркетинг персонала. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите факторы состояния рынка труда и их влияние на маркетинг персонала
<table>
<tr><td>Факторы</td><td>Влияние на маркетинг персонала</td></tr>
<tr><td>А) Уровень безработицы</td><td>1) Влияет на доступность квалифицированных кадров</td></tr>
<tr><td>Б) Демографическая ситуация</td><td>2) Определяет спрос на новые профессии</td></tr>
<tr><td>В) Технологические изменения</td><td>3) Влияет на уровень конкуренции за персонал</td></tr>
<tr><td>Г) Экономическая ситуация</td><td>4) Определяет уровень заработной платы</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Влияет на миграцию рабочей силы</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Экономический рост способствует увеличению числа рабочих мест и</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

					организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	повышению заработных плат
620.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Укажите верную последовательность этапов маркетинговой деятельности в области персонала: 1) Анализ рынка труда 2) Планирование потребности в персонале 3) Разработка стратегии привлечения персонала 4) Оценка эффективности маркетинга персонала 5) Реализация стратегии 6) Корректировка планов
621.	6. 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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала;	Укажите верную последовательность шагов при разработке стратегии покрытия потребности в персонале: 1) Анализ текущей ситуации 2) Определение целей 3) Выбор стратегии 4) Реализация стратегии

		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) Оценка результатов 6) Корректировка стратегии
622.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты	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

					на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
623.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Укажите верную последовательность этапов разработки employer branding: 1) Исследование целевой аудитории 2) Разработка ценностного предложения 3) Создание коммуникационной стратегии 4) Реализация мероприятий 5) Оценка эффективности 6) Корректировка стратегии
624.	9.	ПК-1	ПК-1.1:	Б1.В.06	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Маркетинг персонала и рынок труда	– направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Компания внедрила программу обучения и развития для своих сотрудников. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение текучести кадров 2) Повышение квалификации сотрудников 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение затрат на подбор персонала 5) Снижение уровня удовлетворенности сотрудников 6) Ухудшение корпоративной культуры
625.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь:	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	
626.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по	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

					улучшению имиджа организации как работодателя	
627.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Прочитайте текст, 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
628.	13. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки	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

		аттестацию работников			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	6) Снижение уровня текучести кадров
629.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование	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

					персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
630.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Прочитайте текст, 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
631.	16. 5 мин	ПК-1 Способен организовывать и проводить	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по	Б1.В.06 Маркетинг персонала	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила использовать стратегию внешнего найма. Какие преимущества имеет данная стратегия?

	Г	мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	подбору и оценке персонала	и рынок труда	деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	1) 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
632.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения	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.

					персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	
633.	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.06 Маркетинг персонала и рынок труда	Знать: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда Уметь: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>634.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда</td><td>Знать:
- современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации

Уметь:
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>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><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></td></tr>
<tr><td>635.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда</td><td>Знать:
- современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации

Уметь:
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>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</td><td>4) Качества, необходимые для</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>конфликтами</td><td>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>
</td></tr>
<tr><td>636.</td><td>3.

3 мин

A</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

При проведении кадрового аудита важно учитывать различные аспекты информационного обеспечения, которые помогают собрать необходимую информацию для анализа трудовых показателей и состояния кадровой и социальной политики организации.
Соотнесите аспекты информационного обеспечения и их описания.
<table>
<tr><td>Аспекты информационного обеспечения</td><td>Описание</td></tr>
<tr><td>А) Источники информации</td><td>1) Использование различных методов для получения данных</td></tr>
<tr><td>Б) Методы сбора данных</td><td>2) Создание документов на основе анализа</td></tr>
<tr><td>В) Обработка информации</td><td>3) Изучение существующих источников информации</td></tr>
<tr><td>Г) Анализ данных</td><td>4) Применение методов анализа для выявления проблем</td></tr>
<tr><td>Д) Подготовка отчетности</td><td>5) Реализация предложений по улучшению ситуации</td></tr>
<tr><td>Е) Внедрение рекомендаций</td><td>6) Структурирование и интерпретация собранных данных</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>кадровой и социальной политики предприятия</td><td></td></tr>
<tr><td>637.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Современные законодательные и нормативные документы регулируют трудовые отношения и определяют правила аудиторской деятельности. Соотнесите нормативные документы и их основные положения.<table><tr><td>Нормативные документы</td><td>Основные положения</td></tr><tr><td>А) Трудовой кодекс РФ</td><td>1) Определяет права и обязанности работников и работодателей</td></tr><tr><td>Б) Закон о занятости населения</td><td>2) Устанавливает правила создания и функционирования профсоюзов</td></tr><tr><td>В) Закон о профсоюзах</td><td>3) Регулирует условия труда и гарантии для работников</td></tr><tr><td>Г) Постановления правительства РФ</td><td>4) Обеспечивает защиту прав работников при увольнении</td></tr><tr><td></td><td>5) Устанавливает права и гарантии работников</td></tr><tr><td></td><td>6) Определяет меры по снижению безработицы</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>638.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала,</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда</td><td>Знать:
- современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации

Уметь:
- разрабатывать и</td><td>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.</td></tr>
</table>

		проводить аттестацию работников			реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	
639.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Укажите верную последовательность этапов оценки лидерских качеств сотрудников: 1) Определение критериев лидерства 2) Сбор данных о сотрудниках (опросы, отзывы) 3) Проведение оценочных мероприятий (тесты, интервью) 4) Анализ полученных данных 5) Предоставление обратной связи и рекомендаций
640.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе;	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

					- использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	
641.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие 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 | | | | | | |
642.	9. 3 мин	ПК-1 Способен организовывать и проводить	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В компании «Ромашка» внедряется новая система подбора и оценки персонала,

	В	мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	подбору и оценке персонала	труда	методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	основанная на использовании ассессмент-центров. Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает этот метод? 1. Оценка кандидатов только по резюме 2. Использование групповых и индивидуальных упражнений для оценки компетенций 3. Проведение собеседований только с руководством компании 4. Оценка кандидатов только по результатам тестирования 5. Фокус на опыте работы кандидатов 6. Использование только психологических тестов
643.	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 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
644.	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.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические	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

					материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	
645.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия	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

646.	13. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания проводит кадровый аудит для выявления проблем в управлении персоналом. Какие два метода оценки могут быть использованы для сбора информации? 1) Опросы среди сотрудников 2) Анализ финансовых отчетов 3) Проведение фокус-групп 4) Сравнение с конкурентами 5) Изучение социальных сетей сотрудников 6) Проведение индивидуальных интервью
647.	14. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В рамках кадрового консалтинга ваша компания решила провести анализ удовлетворенности сотрудников. Какие два метода оценки могут быть наиболее эффективными? 1) Анонимные опросы 2) Личное общение с каждым сотрудником 3) Анализ отчетов о производительности 4) Проведение открытых собраний 5) Изучение отзывов на сайтах о работодателях 6) Сравнение с конкурентами по уровню зарплат
648.	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.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность	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

					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	
649.	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.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать полученные знания для разработки мероприятий	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, постоянно обновляются для учета изменений в экономической ситуации и потребностей рынка труда. Выберите два правильных варианта ответа. 1) Изменения в законодательстве не влияют на внутренние регламенты компаний 2) Актуальные изменения в законодательстве помогают улучшить защиту прав работников 3) Компании обязаны следить за изменениями в законодательстве и адаптировать свои процессы к ним 4) Законодательство в области труда остается неизменным на протяжении многих лет

					по составлению кадровой и социальной политики предприятия	
650.	17. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - современные подходы к вопросам подбора и оценки персонала и методики их реализации Уметь: - разрабатывать и реализовывать мероприятия по подбору и оценке персонала	После проведения оценки персонала компания "Б" решила провести обучение для 50 сотрудников. Стоимость одного курса обучения составляет 10,000 рублей. Кроме того, необходимо учесть затраты на оплату рабочего времени сотрудников, которые составляют 1,500 рублей в час, а обучение будет длиться 8 часов. Вопрос: Каковы общие затраты на обучение сотрудников?
651.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.07 Кадровый консалтинг и аудит труда	Знать: - важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; - информационное обеспечение кадрового аудита; - современные законодательные, нормативные документы и методические материалы, регулирующие консалтинговую и аудиторскую деятельность Уметь: - анализировать информационные и статистические материалы организации о ее кадровом потенциале и кадровой работе; - использовать	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?

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>полученные знания для разработки мероприятий по составлению кадровой и социальной политики предприятия</td><td></td></tr>
<tr><td>652.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала</td><td>ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала</td><td>Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами</td><td>Обучающийся знает:
- технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала;
умеет:
- анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.</td><td>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) Требует специального оборудования для записи</td></tr><tr><td></td><td>6) Чаще всего проводится онлайн через Google Forms или аналогичные сервисы</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>653.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала</td><td>ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала</td><td>Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами</td><td>Обучающийся знает:
- технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала;
умеет:
- анализировать результаты социальных</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите этапы разработки программы адаптации персонала с их содержанием.
<table><tr><td>Этапы</td><td>Содержание этапов</td></tr><tr><td>А) Диагностика текущей ситуации</td><td>1) Проведение опросов и интервью с новыми сотрудниками для выявления</td></tr></table></td></tr>
</table>

					исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	<table><tr><td></td><td>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>
654.	3. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность этапов проведения социального исследования по оценке эффективности адаптации персонала А) Обработка и анализ полученных данных Б) Разработка инструментария (анкеты, гайды интервью) В) Сбор эмпирических данных Г) Формулировка целей и задач исследования Д) Подготовка отчета с рекомендациями Е) Внедрение изменений в программу адаптации
655.	4. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Укажите верную последовательность Укажите верную последовательность разработки программы адаптации нового сотрудника: 1) Подготовка финального аттестационного задания 2) Определение критериев успешной адаптации 3) Создание пакета ознакомительных материалов 4) Разработка системы наставничества 5) Планирование контрольных точек оценки 6) Анализ должностных обязанностей

656.	5. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой 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
657.	6. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой элемент программы адаптации наиболее важен для быстрого введения нового сотрудника в должность? 1) Изучение корпоративного кодекса 2) Ознакомление с историей компании 3) Система наставничества 4) Участие в корпоративных мероприятиях 5) Прохождение психологического тестирования
658.	7. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы 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

659.	8. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие элементы должны обязательно включаться в программу адаптации новых сотрудников? (Выберите 3 верных варианта) 1) Экскурсия по предприятию 2) Изучение должностной инструкции 3) Тренинг по корпоративной культуре 4) Психологическое тестирование 5) Система наставничества
660.	9. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст задачи, запишите решение и ответ. 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).
661.	10. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - технологию проведения социального исследования, теоретические основы системы адаптации персонала; умеет: - анализировать результаты социальных исследований, разрабатывать мероприятия по адаптации персонала.	Прочитайте текст, запишите обоснованный и развернутый ответ. Составьте анкету для оценки удовлетворенности новых сотрудников программой адаптации. Включите: 5 ключевых вопросов; 1 открытый вопрос для предложений.

<table>
<tr>
<td>662.</td>
<td>11.

3 мин

А</td>
<td>ПК-6
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td>
<td>ПК-6.1:
Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td>
<td>Б1.В.08
Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами</td>
<td>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</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие.

Прочитайте текст и установите соответствие между направлениями кадровой политики и конкретными мерами их реализации:

<table>
<tr><th>Направления кадровой политики</th><th>Меры реализации</th></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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>663.</td>
<td>12.

3 мин

А</td>
<td>ПК-6
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td>
<td>ПК-6.1:
Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td>
<td>Б1.В.08
Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами</td>
<td>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</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие.

Прочитайте текст и установите соответствие между этапами разработки социальной политики и их содержанием:

<table>
<tr><th>Уровни</th><th>Примеры мероприятий</th></tr>
<tr><td>А) Анализ исходных данных</td><td>1) Проведение анкетирования сотрудников о потребностях в соцпакете</td></tr>
<tr><td>Б) Планирование мероприятий</td><td>2) Сравнение предложенных льгот с бюджетными возможностями</td></tr>
<tr><td>В) Реализация программы</td><td>3) Организация корпоративного медицинского страхования</td></tr>
<tr><td>Г) Контроль и оценка</td><td>4) Подведение итогов квартального выполнения соцпрограмм</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Разработка системы KPI для оценки эффективности льгот</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

							6) Проведение тренингов по использованию социальных benefits
664.	13. 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.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Укажите верную последовательность этапов 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	
665.	14. 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.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария политики	Укажите верную последовательность шагов реализации социальной политики в организации: 1). Проведение социологических исследований и диагностика потребностей персонала 2). Формирование перечня социальных льгот и программ 3). Согласование бюджета на социальные мероприятия 4). Информирование сотрудников о доступных социальных возможностях 5). Оценка эффективности внедренных социальных программ 6). Корректировка социальной политики на основе обратной связи	
666.	15.	ПК-6	ПК-6.1:	Б1.В.08	Обучающийся знает:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.	

	3 мин В	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	- 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	Выбор обоснуйте. 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
667.	16. 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.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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
668.	17. 5 мин Г	ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человечес	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие из перечисленных мер относятся к социальной политике организации в отношении персонала? 1). Предоставление сотрудникам гибкого графика работы. 2). Внедрение системы наставничества для новых сотрудников. 3). Разработка и реализация программ обучения и развития персонала.

		политики в отношении персонала		ками ресурсами	социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	4). Проведение регулярных опросов удовлетворенности сотрудников. 5). Организация корпоративных мероприятий и тимбилдингов. 6). Обеспечение сотрудников дополнительным медицинским страхованием.
669.	18. 5 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.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой и социальной политики посредством социологического инструментария	Укажите верную последовательность этапов адаптации нового сотрудника 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
670.	19. 10 мин Д	ПК-6 Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.08 Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации в отношении персонала, роль социальных технологий в управлении кадровыми и социальными процессами умеет: - формировать основы для разработки кадровой	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>и социальной политики посредством социологического инструментария</td><td></td></tr>
<tr><td>671.</td><td>20.

10 мин

Д</td><td>ПК-6
Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1:
Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.08
Социальные технологии в управлении человеческими ресурсами</td><td>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</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>672.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-1
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1:
Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.09
Современные методы оценки и аттестации персонала</td><td>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;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между целями деловой оценки персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите цели деловой оценки персонала и их описание.<table><tr><th>Цели деловой оценки</th><th>Описание</th></tr><tr><td>А) Оценка эффективности работы</td><td>1) Выявление сотрудников, готовых к карьерному росту</td></tr><tr><td>Б) Определение потребности в обучении</td><td>2) Анализ результатов работы 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</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td>сотрудников</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Анализ причин низкой производительности</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>673.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала</td><td>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;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами оценки персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы оценки персонала и их описание.
<table>
<tr><th>Методы оценки персонала</th><th>Описание</th></tr>
<tr><td>А) Интервью</td><td>1) Оценка сотрудника на основе мнений коллег, подчиненных и руководителей</td></tr>
<tr><td>Б) Тестирование</td><td>2) Проведение собеседований для оценки профессиональных и личных качеств</td></tr>
<tr><td>В) Ассессмент-центр</td><td>3) Использование тестов для оценки знаний и навыков</td></tr>
<tr><td>Г) 360-градусная оценка</td><td>4) Комплексная оценка с использованием деловых игр и кейсов</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса делового окружения сотрудника</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Метод комплексной оценки персонала, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности сотрудников</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>674.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке</td><td>ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников</td><td>Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации</td><td>Знать:
- цели, задачи и виды аттестации персонала;
- методики и алгоритмы проведения аттестации работников</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между целями аттестации персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите цели аттестации персонала и их описание.
<table>
<tr><td>Цели аттестации</td><td>Описание</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>персонала, проводить аттестацию работников</td>
<td></td>
<td>персонала</td>
<td>Уметь:
- организовывать проведение аттестации работников;
- применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала</td>
<td>
<table>
<tr><td>А) Оценка уровня квалификации</td><td>1) Выявление сотрудников, готовых к карьерному росту</td></tr>
<tr><td>Б) Определение потребности в обучении</td><td>2) Анализ знаний и навыков сотрудников</td></tr>
<tr><td>В) Принятие решений о повышении</td><td>3) Определение навыков, которые необходимо развить</td></tr>
<tr><td>Г) Формирование кадрового резерва</td><td>4) Выбор кандидатов на руководящие должности</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Оценка уровня мотивации сотрудников</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Анализ причин низкой производительности</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>675.</td>
<td>4.

3 мин

А</td>
<td>ПК-1
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td>
<td>ПК-1.2:
Организует и участвует в проведении аттестации работников</td>
<td>Б1.В.09
Современные методы оценки и аттестации персонала</td>
<td>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</td>
<td>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>А) Плановая аттестация</td><td>1) Проводится регулярно (например, раз в год)</td></tr>
<tr><td>Б) Внеплановая аттестация</td><td>2) Проводится в случае возникновения проблем или изменений</td></tr>
<tr><td>В) Итоговая аттестация</td><td>3) Проводится по окончании проекта или отчетного периода</td></tr>
<tr><td>Г) Периодическая аттестация</td><td>4) Проводится в установленные сроки</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Оценка уровня квалификации сотрудников</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Проверка сотрудника на соответствие занимаемой должности, которая проводится через определённый период</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>676.</td>
<td>5.

3 мин

Б</td>
<td>ПК-1
Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию</td>
<td>ПК-1.1:
Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td>
<td>Б1.В.09
Современные методы оценки и аттестации персонала</td>
<td>Знать:
- цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
- методы, используемые при подборе и оценке персонала;

Уметь:
- разрабатывать и</td>
<td>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</td>
</tr>
</table>

		работников			применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	
677.	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
678.	7. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	Укажите верную последовательность этапов проведения аттестации: 1) Подготовка к аттестации 2) Проведение аттестации 3) Анализ результатов 4) Принятие решений 5) Оценка результатов

679.	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 ассессмент-центра: 1) Подготовка к оценке 2) Проведение деловых игр 3) Наблюдение за участниками 4) Анализ результатов 5) Формулирование выводов 6) Предоставление обратной связи
680.	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
681.	10. 3 мин В	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.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке 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

		проводить аттестацию работников			Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	
682.	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) Ассессмент-центр 2) Проверка на детекторе лжи 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
683.	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 различных категорий	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аттестацию для принятия решений о повышении сотрудников. Какой метод оценки следует использовать? 1) Проверка на детекторе лжи 2) Интервью 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ KPI

					персонала	
684.	13. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала	Знать: - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала; - методы, используемые при подборе и оценке персонала; Уметь: - разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; - анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы оценки персонала позволяют выявить потенциал сотрудников? 1) Ассессмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
685.	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) Ассессмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
686.	15. 5 мин	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по	ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации	Б1.В.09 Современные методы оценки и	Знать: - цели, задачи и виды аттестации персонала; - методики и алгоритмы проведения аттестации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для выявления сотрудников, готовых к карьерному росту, было решено провести аттестацию. Какие методы оценки будут наиболее эффективны? 1) Ассессмент-центр

	Г	подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	работников	аттестации и персонала	работников Уметь: - организовывать проведение аттестации работников; - применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала	2) 360-градусная оценка 3) Тестирование 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью
687.	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 различных категорий персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести аттестацию для анализа производительности труда сотрудников. Какие методы оценки следует использовать? 1) Анализ KPI 2) Наблюдение 3) Деловые игры 4) Тестирование 5) Интервью 6) Анкетирование
688.	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;	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%.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>- анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;</td><td></td></tr>
<tr><td>689.</td><td>18.

10 мин

Д</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.2: Организует и участвует в проведении аттестации работников</td><td>Б1.В.09 Современные методы оценки и аттестации персонала</td><td>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</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>690.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала</td><td>ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала</td><td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании</td><td>Знать:
- порядок проведения мероприятий по организации обучения и стажировки персонала

Уметь:
- проводить мероприятия по организации обучения и стажировки персонала</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между документами, связанными с обучением персонала, и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите документы, связанными с обучением персонала, и их описание.<table><tr><td>Документы, связанными с обучением персонала</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) План обучения</td><td>1) Документ, содержащий перечень тем и сроки обучения</td></tr><tr><td>Б) Программа обучения</td><td>2) Документ, утверждающий направление сотрудника на обучение</td></tr><tr><td>В) Приказ о направлении на обучение</td><td>3) Документ, подтверждающий обязательства выполнения услуг учебным центром</td></tr><tr><td>Г) Договор с</td><td>4) Документ, содержащий</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>учебным центром</td><td>этапы обучения сотрудника</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Документ, регламентирующий взаимодействие с учебным центром</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Документ, содержащий цели и задачи обучения</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>691.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала</td><td>ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала</td><td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании</td><td>Знать:
- порядок проведения мероприятий по адаптации персонала

Уметь:
- проводить мероприятия по адаптации персонала;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между этапами адаптации персонала и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите этапы адаптации персонала и их содержание.
<table>
<tr><td>Этапы адаптации персонала</td><td>Содержание</td></tr>
<tr><td>А) Введение в должность</td><td>1) Знакомство с компанией и коллективом</td></tr>
<tr><td>Б) Обучение</td><td>2) Получение необходимых знаний и навыков</td></tr>
<tr><td>В) Наставничество</td><td>3) Работа с наставником для освоения обязанностей</td></tr>
<tr><td>Г) Оценка результатов адаптации</td><td>4) Проведение аттестации или тестирования</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Получение мнения сотрудника об адаптации</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Знакомство с организацией, людьми и культурой компании</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>692.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании</td><td>Знать:
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ

Уметь:
- проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами реализации кадровой политики и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы реализации кадровой политики и их описание.
<table>
<tr><td>Методы реализации кадровой политики</td><td>Описание</td></tr>
<tr><td>А) Подбор и найм персонала</td><td>1) Привлечение и отбор кандидатов на вакантные должности</td></tr>
<tr><td>Б) Обучение и развитие</td><td>2) Повышение квалификации и профессиональных навыков сотрудников</td></tr>
<tr><td>В) Мотивация и стимулирование</td><td>3) Создание условий для повышения эффективности</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>предприятия</td><td><table><tr><td></td><td>работы</td></tr><tr><td>Г) Оценка персонала</td><td>4) Анализ результатов труда и профессиональных качеств сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>5) Внутреннее и внешнее побуждение сотрудника к работе</td></tr><tr><td></td><td>6) Экономия бюджетов на поиск и наем для компании</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>693.</td><td>4.
3 мин
А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании</td><td>Знать:
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ

Уметь:
- проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между направлениями социальной политики и их примерами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите направления социальной политики и их примеры.<table><tr><td>Направления социальной политики</td><td>Примеры</td></tr><tr><td>А) Социальная защита</td><td>1) Пенсии, пособия, льготы</td></tr><tr><td>Б) Социальное обеспечение</td><td>2) Медицинское страхование, страхование от несчастных случаев</td></tr><tr><td>В) Социальное развитие</td><td>3) Программы улучшения условий труда и жизни сотрудников</td></tr><tr><td>Г) Социальное партнерство</td><td>4) Взаимодействие с профсоюзами и общественными организациями</td></tr><tr><td></td><td>5) Помощь сотрудникам в сложных жизненных ситуациях</td></tr><tr><td></td><td>6) Обеспечение минимальных социальных гарантий</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>694.</td><td>5.
3 мин
Б</td><td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала</td><td>ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала</td><td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании</td><td>Знать:
- порядок проведения мероприятий по организации обучения и стажировки персонала

Уметь:
- проводить мероприятия по организации обучения и стажировки персонала</td><td>Укажите верную последовательность этапов организации обучения персонала:
1) Определение потребностей в обучении
2) Разработка программы обучения
3) Направление сотрудников на обучение
4) Проведение обучения
5) Оценка результатов обучения
6) Хранение документации</td></tr>
<tr><td>695.</td><td>6.
3 мин
Б</td><td>ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и</td><td>ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки</td><td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспорт</td><td>Знать:
- порядок проведения мероприятий по организации обучения и стажировки персонала</td><td>Укажите верную последовательность этапов оформления документации по обучению персонала:
1) Подготовка документов
2) Утверждение документов
3) Регистрация документов
4) Исполнение документов</td></tr>
</table>

		стажировки персонала	персонала	ной компании	Уметь: - проводить мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	5) Контроль исполнения 6) Архивирование документов
696.	7. 3 мин Б	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - порядок проведения мероприятий по адаптации персонала Уметь: - проводить мероприятия по адаптации персонала	Укажите верную последовательность этапов разработки программы адаптации персонала: 1) Анализ должностных обязанностей 2) Определение целей адаптации 3) Разработка этапов адаптации 4) Утверждение программы адаптации 5) Реализация программы адаптации 6) Оценка результатов адаптации
697.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	Укажите верную последовательность этапов реализации кадровой политики: 1) Анализ потребностей в персонале 2) Разработка кадровой стратегии 3) Реализация кадровых мероприятий 4) Оценка эффективности 5) Корректировка кадровой политики 6) Хранение документации
698.	9. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - порядок проведения мероприятий по организации обучения и стажировки персонала Уметь: - проводить мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания разработала план обучения сотрудников. Какой документ необходимо оформить для направления сотрудника на обучение? 1) План обучения 2) Программа обучения 3) Приказ о направлении на обучение 4) Договор с учебным центром 5) Акт выполненных работ 6) Отчет о результатах обучения

699.	10. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - порядок проведения мероприятий по адаптации персонала Уметь: - проводить мероприятия по адаптации персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Новый сотрудник проходит адаптацию. Какой документ необходимо оформить для назначения наставника? 1) План адаптации 2) Программа адаптации 3) Приказ о назначении наставника 4) Отчет о прохождении адаптации 5) Анкета обратной связи 6) Личный план развития
700.	11. 3 мин В	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - порядок проведения мероприятий по адаптации персонала Уметь: - проводить мероприятия по адаптации персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Новый сотрудник завершил адаптацию. Какой документ необходимо оформить для фиксации результатов адаптации? 1) План адаптации 2) Программа адаптации 3) Приказ о назначении наставника 4) Отчет о прохождении адаптации 5) Анкета обратной связи 6) Личный план развития
701.	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.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания разработала новую кадровую политику. Какой принцип кадровой политики был нарушен, если сотрудники не были ознакомлены с изменениями? 1) Принцип справедливости 2) Принцип прозрачности 3) Принцип мотивации 4) Принцип стабильности 5) Принцип экономической эффективности 6) Принцип адаптивности
702.	13. 5 мин	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации,	ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и	Б1.В.10 Управление персоналом в	Знать: - порядок проведения мероприятий по организации обучения и стажировки персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует провести обучение сотрудников. Какие документы необходимо оформить? 1) План обучения

	Г	обучения и стажировки персонала	стажировки персонала	транспортной компании	Уметь: - проводить мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	2) Программа обучения 3) Приказ о направлении на обучение 4) Договор с учебным центром 5) Акт выполненных работ 6) Отчет о результатах обучения
703.	14. 5 мин Г	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - порядок проведения мероприятий по адаптации персонала Уметь: - проводить мероприятия по адаптации персонала	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Новый сотрудник проходит адаптацию. Какие документы необходимо оформить? 1) План адаптации 2) Программа адаптации 3) Приказ о назначении наставника 4) Отчет о прохождении адаптации 5) Анкета обратной связи 6) Личный план развития
704.	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.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ Уметь: - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет внедрить социальную программу для сотрудников. Какие элементы социального пакета будут наиболее эффективны? 1) Медицинское страхование 2) Пенсионные накопления 3) Корпоративный транспорт 4) Обучение за счет компании 5) Дополнительный отпуск 6) Подарки к праздникам
705.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет внедрить программу оценки персонала. Какие методы реализации кадровой политики будут наиболее эффективны? 1) Подбор и найм персонала 2) Обучение и развитие 3) Мотивация и стимулирование 4) Оценка персонала

		политики в отношении персонала			социальных программ Уметь: - проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия	5) Адаптация персонала 6) Управление карьерой
706.	17. 10 мин Д	ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала	ПК-2.2: Проводит мероприятия по адаптации персонала	Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании	Знать: - порядок проведения мероприятий по адаптации персонала Уметь: - проводить мероприятия по адаптации персонала	Компания "ТехноПрофи" занимается производством промышленного оборудования. В компанию принят новый сотрудник на должность инженера-технолога. Для его успешной адаптации разработана система, включающая следующие этапы: Введение в должность (1 неделя): - Знакомство с компанией, корпоративной культурой и коллективом. - Изучение должностной инструкции и стандартов работы. Обучение (2 недели): - Прохождение внутреннего курса по технологиям компании. - Изучение программного обеспечения, используемого в работе. Наставничество (1 месяц): - Работа с наставником для освоения практических навыков. - Выполнение задач под руководством наставника. Самостоятельная работа (2 месяца): - Выполнение обязанностей без постоянного контроля наставника. - Участие в проектах компании. Оценка результатов адаптации: - Проведение аттестации. - Заполнение анкеты обратной связи. Данные: - Затраты на адаптацию: -- Введение в должность: 10 000 руб. (организация мероприятий). -- Обучение: 50 000 руб. (внутренний курс и материалы). -- Наставничество: 30 000 руб. (оплата времени наставника). - Средняя заработная плата сотрудника: 80 000 руб./месяц. - Стоимость замены сотрудника (в случае неудачной адаптации): 200 000 руб. - Ожидаемый результат: снижение текучести кадров на 10%. Задания: 1) Рассчитайте общие затраты на адаптацию нового сотрудника. 2) Оцените экономическую эффективность системы адаптации, если текучесть кадров снизится на 10%. 3) Предложите меры по улучшению системы адаптации на основе анализа результатов.

<table>
<tr>
<td>707.</td>
<td>18.

10 мин

Д</td>
<td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td>
<td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td>
<td>Б1.В.10 Управление персоналом в транспортной компании</td>
<td>Знать:
- локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ

Уметь:
- проводить мероприятия по различным направлениям работы с персоналом в рамках реализации кадровой и социальной политики предприятия</td>
<td>При реализации кадровой политики компания "ТехноПрофи" планирует внедрить программу обучения для своих сотрудников. Программа включает следующие элементы:
Внутренний курс по технологиям компании (стоимость - 10 000 руб. на сотрудника).
Обучение программному обеспечению (стоимость - 15 000 руб. на сотрудника).
Сертификация сотрудников (стоимость - 5 000 руб. на сотрудника).
Данные:
Количество сотрудников: 50 человек.
Затраты на организацию обучения: 100 000 руб. (единовременно).
Задания:
1) Рассчитайте общие затраты на внедрение программы обучения.
2) Оцените, сколько сотрудников можно обучить, если бюджет программы ограничен 1 000 000 руб.</td>
</tr>
<tr>
<td>708.</td>
<td>1.

3 мин

А</td>
<td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</td>
<td>Б1.В.11 Экономика управления персоналом</td>
<td>Знать:
- основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации;

Уметь:
- на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие между видами заработной платы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите виды заработной платы и их описание.
<table>
<tr><th>Виды заработной платы</th><th>Описание</th></tr>
<tr><td>А) Основная заработная плата</td><td>1) Заработная плата с учетом инфляции и покупательной способности</td></tr>
<tr><td>Б) Дополнительная заработная плата</td><td>2) Фиксированная сумма, выплачиваемая работнику за выполнение своих основных рабочих обязанностей</td></tr>
<tr><td>В) Номинальная заработная плата</td><td>3) Заработная плата, начисленная за фактически отработанное время или выполненную работу</td></tr>
<tr><td>Г) Реальная заработная плата</td><td>4) Заработная плата, включающая премии, надбавки и компенсации</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Заработная плата, указанная в трудовом договоре без учета инфляции</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Объём товаров и услуг,</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>которые работник может купить на номинальную заработную плату</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>709.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</td><td>Б1.В.11 Экономика управления персоналом</td><td>Знать:
- основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации;

Уметь:
- на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между показателями затрат на рабочую силу и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите показатели затрат на рабочую силу и их описание.<table><tr><td>Показатели затрат на рабочую силу</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Фонд заработной платы</td><td>1) Выплаты сотрудникам за отработанное время и выполненную работу</td></tr><tr><td>Б) Социальные выплаты</td><td>2) Медицинское страхование, пенсионные взносы</td></tr><tr><td>В) Налоги на заработную плату</td><td>3) Налоги, уплачиваемые работодателем за сотрудников</td></tr><tr><td>Г) Затраты на обучение</td><td>4) Расходы на повышение квалификации сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>5) Общая сумма затрат, направленных на оплату труда работников и выплат социального характера</td></tr><tr><td></td><td>6) НДФЛ и страховые взносы</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>710.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.11 Экономика управления персоналом</td><td>Знать:
- принципы и методы тарифного нормирования;
- способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда;
- составные элементы премиальных систем и способы их разработки;
- неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между элементами премиальной системы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите элементы премиальной системы и их описание.<table><tr><td>Элементы премиальной системы</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Показатели премирования</td><td>1) Критерии, за выполнение которых выплачивается премия</td></tr><tr><td>Б) Условия премирования</td><td>2) Требования, необходимые для получения премии</td></tr><tr><td>В) Размер премии</td><td>3) Процент или фиксированная сумма премии</td></tr><tr><td>Г) Периодичность</td><td>4) Частота выплаты премии (ежемесячно, ежеквартально)</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Уметь:
- осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям;
- анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда;
- рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера</td>
<td>
<table>
<tr><td>премирования</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>5) Практические результаты деятельности, за достижение которых сотруднику выплачивается премия</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Правила, по которым сотрудникам выплачивают премии</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>711.</td>
<td>4.

3 мин

А</td>
<td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td>Б1.В.11 Экономика управления персоналом</td>
<td>Знать:
- принципы и методы тарифного нормирования;
- способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда;
- составные элементы премиальных систем и способы их разработки;
- неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета

Уметь:
- осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие между принципами тарифного нормирования и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите принципы тарифного нормирования и их описание.
<table>
<tr><td>Принципы тарифного нормирования</td><td>Описание</td></tr>
<tr><td>А) Принцип справедливости</td><td>1) Учет различий в квалификации и сложности работы</td></tr>
<tr><td>Б) Принцип дифференциации</td><td>2) Соответствие оплаты труда вкладу сотрудника</td></tr>
<tr><td>В) Принцип стабильности</td><td>3) Предсказуемость и устойчивость системы оплаты</td></tr>
<tr><td>Г) Принцип прозрачности</td><td>4) Прозрачность начисления и выплаты заработной платы</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Соотношение затрат на оплату труда и результатов работы</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

					конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера		6) Стимулирование сотрудников к повышению производительности
712.	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-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Укажите верную последовательность этапов формирования заработной платы: 1) Определение тарифной ставки 2) Учет отработанного времени 3) Начисление премий и надбавок 4) Удержание налогов 5) Выплата заработной платы 6) Анализ эффективности	
713.	6. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда,	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации;	Укажите верную последовательность этапов формирования затрат на рабочую силу: 1) Расчет фонда заработной платы 2) Учет социальных выплат 3) Расчет налогов на заработную плату 4) Учет затрат на обучение 5) Анализ эффективности затрат 6) Корректировка бюджета	

		формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат			Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	
714.	7. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных	Укажите верную последовательность этапов расчета заработной платы при сдельной системе: 1) Определение объема выполненной работы 2) Расчет стоимости единицы работы 3) Начисление заработной платы 4) Удержание налогов 5) Выплата заработной платы 6) Оценка эффективности

					выплат и выплат стимулирующего характера	
715.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	Укажите верную последовательность этапов расчета премии: 1) Определение показателей премирования 2) Оценка выполнения показателей 3) Расчет размера премии 4) Удержание налогов 5) Выплата премии 6) Оценка эффективности
716.	9.	ПК-4:	ПК-4.1:	Б1.В.11	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Экономика управления персоналом	- основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Компания решила повысить заработную плату сотрудникам на 10%. Какой из показателей доходов населения изменится в первую очередь? 1) Номинальный доход 2) Реальный доход 3) Располагаемый доход 4) Совокупный доход 5) Среднедушевой доход 6) Минимальный доход
717.	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-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При формировании бюджета фонда оплаты труда компания внедрила систему премирования сотрудников. Какой принцип организации заработной платы был применен? 1) Принцип справедливости 2) Принцип мотивации 3) Принцип дифференциации 4) Принцип стабильности 5) Принцип прозрачности 6) Принцип экономической эффективности
718.	11. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда,	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Сотрудник выполнил план продаж на 120%. Какой вид премии он получит при сдельно-премиальной системе оплаты труда? 1) Ежемесячная премия 2) Квартальная премия 3) Годовая премия 4) Разовая премия 5) Премия за выслугу лет 6) Премия за достижение целей

		формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	компенсационных выплат		премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
719.	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-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему обучения за счет компании. Какой элемент социального пакета был использован? 1) Медицинское страхование 2) Пенсионные накопления 3) Корпоративный транспорт 4) Обучение за счет компании 5) Дополнительный отпуск 6) Подарки к праздникам

		компенсационных выплат			и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
720.	13. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет снизить затраты на рабочую силу. Какие меры будут наиболее эффективны? 1) Оптимизация фонда заработной платы 2) Сокращение социальных выплат 3) Уменьшение налогов на заработную плату 4) Снижение затрат на обучение 5) Повышение производительности труда 6) Увеличение минимальной заработной платы
721.	14.	ПК-4:	ПК-4.1:	Б1.В.11	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Экономика управления персоналом	- основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	При формировании бюджета фонда оплаты труда в компании планируется внедрение системы KPI для оценки эффективности сотрудников. Какие принципы организации заработной платы будут задействованы? 1) Принцип справедливости 2) Принцип мотивации 3) Принцип дифференциации 4) Принцип стабильности 5) Принцип прозрачности 6) Принцип экономической эффективности
722.	15. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания хочет внедрить неденежные формы стимулирования. Какие элементы социального пакета будут наиболее эффективны? 1) Медицинское страхование 2) Корпоративный транспорт 3) Обучение за счет компании 4) Дополнительный отпуск 5) Подарки к праздникам 6) Премии

					показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
723.	16. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; - анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить грейдовую систему оплаты труда. Какие принципы тарифного нормирования будут задействованы? 1) Принцип справедливости 2) Принцип дифференциации 3) Принцип стабильности 4) Принцип прозрачности 5) Принцип экономической эффективности 6) Принцип мотивации

					труда; - рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	
724.	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-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации; Уметь: - на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты;	Компания занимается производством электроники и имеет штат из 200 сотрудников. Средняя заработная плата одного сотрудника составляет 60 000 руб. в месяц. Социальные выплаты (налоги, страховые взносы) составляют 30% от фонда заработной платы. При формировании бюджета фонда оплаты труда компания рассматривает возможность оптимизации численности персонала за счет автоматизации части процессов, что позволит сократить штат на 20%. Затраты на внедрение автоматизации составят 5 000 000 руб., а ежегодные затраты на обслуживание системы - 1 000 000 руб. Ожидается, что производительность труда оставшихся сотрудников увеличится на 15%. Средняя выручка на одного сотрудника в год - 2 400 000 руб. Задания: 1) Рассчитайте годовой фонд заработной платы до и после оптимизации. 2) Определите экономию на социальных выплатах после сокращения штата. 3) Рассчитайте увеличение выручки за счет роста производительности труда.
725.	18. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.11 Экономика управления персоналом	Знать: - принципы и методы тарифного нормирования; - способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; - составные элементы премиальных систем и способы их разработки; - неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета Уметь: - осуществлять выбор	Компания занимается производством бытовой техники и имеет штат из 150 сотрудников. Средняя заработная плата одного сотрудника составляет 70 000 руб. в месяц. Социальные выплаты (налоги, страховые взносы) составляют 30% от фонда заработной платы. Компания рассматривает возможность внедрения новой системы оплаты труда, включающей: - Переход на грейдовую систему с дифференциацией окладов по уровням квалификации. - Введение премиальной системы с выплатой премий за выполнение плана (20% от оклада). - Внедрение социального пакета, включающего медицинское страхование (10 000 руб. на сотрудника в год) и обучение за счет компании (15 000 руб. на сотрудника в год). Ожидается, что новая система повысит производительность труда на 15%, а текучесть кадров снизится на 10%. Затраты на внедрение системы составят 2 000 000 руб., а ежегодные затраты на поддержку - 500 000 руб. Средняя выручка на одного сотрудника в год - 3 000 000 руб. Стоимость замены одного сотрудника - 200 000 руб. Задания: 1) Рассчитайте годовой фонд заработной платы до и после внедрения новой

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям;
- анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда;
- рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера</td><td>системы.
2) Определите экономию на социальных выплатах после снижения текучести кадров.
3) Оцените общую экономическую эффективность внедрения новой системы за первый год.</td></tr>
<tr><td>726.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>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</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

При проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах предприятий оцениваются факторы вредного влияния, которые подразделяются на группы, исходя из характера происхождения. Соотнесите группу факторов и соответствующий этой группе фактор.
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
<table>
<tr><td>Наименование группы опасных и (или) вредных факторов</td><td>Вредный (опасный) фактор</td></tr>
<tr><td>А) физический</td><td>1) антибиотики</td></tr>
<tr><td>Б) химический</td><td>2) аэрозоль преимущественно фиброгенного действия</td></tr>
<tr><td>В) биологический</td><td>3) перемещение в пространстве</td></tr>
<tr><td>Г) психофизиологический</td><td>4) патогенные микроорганизмы</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>конфликтов</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>727.</td><td>2.

3
мин

А</td><td>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</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Обеспечение заданных показателей микроклимата в производственных помещениях предприятий является одним из необходимых условий обеспечения безопасности, снижения факторов вредного влияния и поддержания высокой работоспособности персонала. Соотнесите показатели микроклимата с соответствующими мероприятиями, которые позволяют сделать показатель микроклимата комфортными?
К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
<table><tr><td>Наименование показателя</td><td>Требуемое мероприятие</td></tr><tr><td>А) Повышенная температура</td><td>1) кондиционирование</td></tr><tr><td>Б) Пониженная влажность</td><td>2) приточная вентиляция</td></tr><tr><td>В) Отсутствие движения воздуха</td><td>3) увлажнение воздуха</td></tr><tr><td>Г) Запыленность воздуха</td><td>4) вытяжная вентиляция</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>728.</td><td>3.

3
мин

А</td><td>УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Установите соответствие между факторами вредного влияния и примерами их проявления:
<table><tr><td>Факторы вредного влияния</td><td>Примеры проявления</td></tr><tr><td>А. Технические средства</td><td>1. Использование асбеста в строительстве</td></tr><tr><td>Б. Технологические процессы</td><td>2. Вибрация от работы тяжелого оборудования</td></tr><tr><td>В. Материалы</td><td>3. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td><td></td><td></td><td>технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td><table><tr><td>Г. Тяжелое оборудование</td><td>4. Радиационное излучение от медицинского оборудования</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>729.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>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</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Установите соответствие между факторами вредного влияния и примерами их проявления в области гигиены труда:
<table><tr><td>Факторы вредного влияния</td><td>Примеры проявлений:</td></tr><tr><td>А. Микроклиматические условия</td><td>1. Недостаточное освещение конвейеров</td></tr><tr><td>Б. Освещенность рабочего места</td><td>2. Повышенная влажность и температура в производственном цехе объектов</td></tr><tr><td>В. Шум и вибрация</td><td>3. Присутствие паров растворителей в воздухе</td></tr><tr><td>Г. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны</td><td>4. Вибрационная нагрузка при работе с ручным инструментом</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>730.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических</td><td>Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Укажите верную последовательность
Негативные последствия от факторов вредного влияния элементов среды обитания возможно оценить через тако понятие как экологический риск.
Распределите стадии оценки экологического риска в правильном порядке:
1) Оценка вероятности возникновения негативных событий
2) Определение возможных последствий воздействия
3) Идентификация источников опасности
4) Анализ состояния окружающей среды
5) Разработка мер по предотвращению или уменьшению рисков</td></tr>
</table>

		жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
731.	6. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность Установите порядок действий при ликвидации такого фактора вредного влияния материалов, как разлив нефтепродуктов на водной поверхности: 1) Ограничение распространения пятна с помощью боновых заграждений 2) Сбор нефтепродуктов с поверхности воды 3) Очистка береговой линии от остатков нефти 4) Удаление оставшихся следов загрязнения с использованием сорбентов 5) Мониторинг состояния акватории после завершения работ
732.	7.	УК-8: Способен создавать и поддерживать в	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических	Укажите верную последовательность С целью минимизации вредного влияния факторов среды обитания при строительстве зданий, сооружений, модернизации технологических процессов

	3 мин Б	повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	санитария и гигиена	средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	проводится экологическая экспертиза. Упорядочьте шаги, необходимые для проведения экологической экспертизы нового производственного объекта: 1) Подготовка отчета о результатах исследования 2) Анализ воздействия объекта на окружающую среду 3) Сбор исходной информации о проекте 4) Оценка альтернативных решений 5) Получение разрешения на проведение экспертизы
733.	8. 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	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность Для минимизации вредного влияния пластиковых материалов, пришедших в негодность (отходов) проводится их переработка. Расположите этапы процесса переработки пластиковых отходов в правильной последовательности: 1) Сортировка пластика по типу 2) Очистка и промывка пластика 3) Измельчение пластика до гранул 4) Повторное использование переработанного материала 5) Доставка собранного пластика на перерабатывающий завод

		военных конфликтов				
734.	9. 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.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какие технические средства применяются для снижения вредного влияния технологических процессов через уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу? 1) Фильтры и скрубберы 2) Системы рекуперации тепла 3) Водоочистные сооружения 4) Солнечные панели
735.	10. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая стратегия управления отходами наиболее эффективна для предотвращения вредного влияния загрязнения окружающей среды и сохранения экологического равновесия? 1) Сжигание отходов 2) Полигонное захоронение 3) Утилизация и переработка 4) Компостирование органических отходов

		развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
736.	11. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какие вещества являются основными загрязняющими факторами вредного влияния при работе тепловых электростанций? 1). Углекислый газ и оксиды серы 2). Оксид азота и свинец 3). Аммиак и метан 4). Фториды и хлориды
737.	12. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельнос	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов,	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой фактор является наиболее значимым источником шумового загрязнения в городской среде? 1) Железнодорожный транспорт 2) Строительные работы 3) Автомобильный транспорт 4) Авиация

		ти 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)		Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
738.	13. 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 военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие инженерные методы и технические устройства могут применяться для минимизации такого фактора вредного влияния, как загрязнение атмосферы от промышленного предприятия? 1) Установки каталитической нейтрализации 2) Фильтры тонкой очистки воздуха 3) Переход на возобновляемые источники энергии 4) Внедрение системы оборотного водоснабжения
739.	14 5 мин	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите несколько факторов вредного влияния, которые могут способствовать ухудшению микроклимата на рабочем месте, и поясните, каким образом каждый из них влияет на самочувствие работников: 1) Высокая температура воздуха

	Г	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	элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	и гигиена	технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	2) Оптимальная влажность воздуха 3) Шум от оборудования 4) Недостаточная освещенность
740.	15. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Из предложенного перечня выпишите промышленные яды, являющихся факторами вредного влияния, и опишите, какое воздействие они оказывают на организм человека: 1) Свинец 2) Азот 3) Ртуть 4) Бензол

		конфликтов				
741.	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 военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Выберите несколько методов очистки воздуха от загрязняющих веществ, являющихся факторами вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений и объясните принцип их действия: 1) Абсорбция 2) Адсорбция 3) Биоиндикация 4) Биофильтрация — использование микроорганизмов для разрушения вредных веществ.
742.	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	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,	Известно, что низкая освещенность является фактором вредного влияния на здоровье человека. Оцените данный фактор. Измеренные уровни освещенности в производственном помещении и снаружи помещения составляют соответственно Ев=150 лк и Ен=2800 лк. Естественное освещение помещения осуществляется через боковые проемы (окна). Разряд зрительных работ персонала IV (средней точности). Определите коэффициент естественного освещения. Сделайте вывод.

		общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
743.	18. 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.В.ДВ.01.01 Производственная санитария и гигиена	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	На примере такого фактора вредного влияния как промышленные яды проанализируйте их особенности и оцените степень комбинированного влияния на организм человека. Объясните, почему комбинированное воздействие может быть более опасным, чем воздействие каждого яда отдельно. Предложите меры профилактики и защиты от комбинированного воздействия вредных веществ.
744.	1. 3 мин А	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов,	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь:	Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела) Для решения экологических проблем важно правильно устанавливать причинно-следственные связи между факторами вредного влияния, обусловленными деятельностью человека и состоянием окружающей среды. Соотнесите деятельность человека с последствиями для окружающей среды и экосистем: Деятельность человека | Последствия

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td>
<td>зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td>
<td></td>
<td>- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td>
<td>
<table>
<tr><td>А. Выбросы CO_2 от промышленных предприятий</td><td>1. Глобальное потепление</td></tr>
<tr><td>Б. Незаконная вырубка лесов</td><td>2. Нарушение водного баланса и миграции рыб</td></tr>
<tr><td>В. Строительство плотин на реках</td><td>3. Уменьшение способности экосистемы к саморегуляции</td></tr>
<tr><td>Г. Увеличение количества автотранспорта</td><td>4. Ухудшение качества атмосферного воздуха</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>745.</td>
<td>2.
3
мин

А</td>
<td>УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития</td>
<td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td>
<td>Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии</td>
<td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств,</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
Установите соответствие между инженерными методами, используемыми для снижения факторов вредного влияния технических средств, технологических процессов, и их целями:
<table>
<tr><td>Инженерный метод</td><td>Цель метода</td></tr>
<tr><td>А. Установка очистных сооружений</td><td>1. Снижение уровня загрязнения воздуха</td></tr>
<tr><td>Б. Создание зеленых зон</td><td>2. Минимизация отходов производства</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td><td></td><td></td><td>технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td><table><tr><td>вокруг предприятий</td><td></td></tr><tr><td>В. Внедрение системы рециркуляции воды</td><td>3. Улучшение качества сточных вод</td></tr><tr><td>Г. Использование возобновляемых источников энергии</td><td>4. Повышение биоразнообразия</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>746.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>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</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца
Для сохранения экологического равновесия необходимо оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания на основе регулярных наблюдений за состоянием окружающей среды. Учитывая особенности мониторинга, определите соответствие между видами мониторинга и объектами наблюдения

<table><tr><td>Вид мониторинга</td><td>Объект наблюдения</td></tr><tr><td>А. Мониторинг водных ресурсов</td><td>1. Концентрация загрязняющих веществ в воздухе</td></tr><tr><td>Б. Атмосферный мониторинг</td><td>2. Качество поверхностных и подземных вод</td></tr><tr><td>В. Биологический мониторинг</td><td>3. Уровень радиационного фона</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td>Г. Радиационный мониторинг</td><td>4. Видовое разнообразие и численность животных и растений</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>747.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>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</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Установите соответствие между факторами вредного влияния элементов среды обитания и примерами их проявления:
<table><tr><td>Факторы вредного влияния</td><td>Примеры проявлений:</td></tr><tr><td>А. Технические средства</td><td>1. Загрязнение воздуха от промышленных выбросов</td></tr><tr><td>Б. Технологические процессы</td><td>2. Нарушение общественного порядка вблизи производственных объектов</td></tr><tr><td>В. Природные явления</td><td>3. Радиационное излучение от медицинского оборудования</td></tr><tr><td>Г. Социальные явления</td><td>4. Наводнения, вызванные изменением климата</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>748.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и</td><td>Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень</td><td>Укажите верную последовательность
Негативные последствия от факторов вредного влияния элементов среды обитания возможно оценить через тако понятие как экологический риск.
Распределите стадии оценки экологического риска в правильном порядке:
1) Оценка вероятности возникновения негативных событий
2) Определение возможных последствий воздействия
3) Идентификация источников опасности
4) Анализ состояния окружающей среды
5) Разработка мер по предотвращению или уменьшению рисков</td></tr>
</table>

		природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	сооружений, природных и социальных явлений)		влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
749.	6. 3 мин Б	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность Установите порядок действий при ликвидации такого фактора вредного влияния материалов, как разлив нефтепродуктов на водной поверхности: 1) Ограничение распространения пятна с помощью боновых заграждений 2) Сбор нефтепродуктов с поверхности воды 3) Очистка береговой линии от остатков нефти 4) Удаление оставшихся следов загрязнения с использованием сорбентов 5) Мониторинг состояния акватории после завершения работ
750.	7. 3 мин	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональн	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов,	Укажите верную последовательность С целью минимизации вредного влияния факторов среды обитания при строительстве зданий, сооружений, модернизации технологических процессов проводится экологическая экспертиза. Упорядочьте шаги, необходимые для проведения экологической экспертизы нового производственного объекта: 1) Подготовка отчета о результатах исследования

	Б	ой деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	(технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	2) Анализ воздействия объекта на окружающую среду 3) Сбор исходной информации о проекте 4) Оценка альтернативных решений 5) Получение разрешения на проведение экспертизы
751.	8. 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.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Укажите верную последовательность Для минимизации вредного влияния пластиковых материалов, пришедших в негодность (отходов) проводится их переработка. Расположите этапы процесса переработки пластиковых отходов в правильной последовательности: 1) Сортировка пластика по типу 2) Очистка и промывка пластика 3) Измельчение пластика до гранул 4) Повторное использование переработанного материала 5) Доставка собранного пластика на перерабатывающий завод
752.	9.	УК-8:	УК-8.1:	Б1.В.ДВ.0	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	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	Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	1.02 Основы производственной экологии	- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Какие технические средства применяются для снижения вредного влияния технологических процессов через уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу? 1) Фильтры и скрубберы 2) Системы рекуперации тепла 3) Водоочистные сооружения 4) Солнечные панели
753.	10. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов,	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая стратегия управления отходами наиболее эффективна для предотвращения вредного влияния загрязнения окружающей среды и сохранения экологического равновесия? 1) Сжигание отходов 2) Полигонное захоронение 3) Утилизация и переработка 4) Компостирование органических отходов

		и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов			зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
754.	11. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какая мера направлена на решение экологических проблем, уменьшение факторов вредного влияния элементов среды обитания, обеспечение экологической безопасности производственного процесса? 1) Уменьшение количества используемых материалов 2) Увеличение производительности оборудования 3) Применение экологически чистых технологий 4) Автоматизация всех процессов
755.	12. 3 мин В	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой природный фактор оказывает наибольшее влияние на изменение климата? Вулканическая активность Солнечная активность Парниковый эффект Циклоны и антициклоны

		среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	природных и социальных явлений)		вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	
756.	13. 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 военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие инженерные методы и технические устройства могут применяться для минимизации такого фактора вредного влияния, как загрязнение атмосферы от промышленного предприятия? 1) Установки каталитической нейтрализации 2) Фильтры тонкой очистки воздуха 3) Переход на возобновляемые источники энергии 4) Внедрение системы оборотного водоснабжения
757.	14 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Решению экологических проблем способствует законодательная и нормативная база в области природоохранной деятельности. Какие законодательные акты регулируют деятельность предприятий в части обеспечения экологической безопасности в России, снижения вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений)? Выберите два правильных ответа и раскройте значение каждого.

		безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)		природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	1) Федеральный закон №7-ФЗ "Об охране окружающей среды" 2) Федеральный закон "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" № 116-ФЗ 3) Санитарные правила и нормы (СанПиН) 4) Кодекс об административных правонарушениях РФ
758.	15. 5 мин Г	УК-8: Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие действия, направленные на сохранение экологического равновесия, снижение влияния вредных факторов элементов среды обитания согласуются с принципами рационального природопользования? Выберите не менее трех правильных ответов и обоснуйте выбор. 1) Охрана редких видов животных и растений 2) Рециклинг и утилизация отходов 3) Мониторинг состояния водоемов 4) Поддержание естественного круговорота веществ в природе 5) Интродукция чужеродных видов в экосистему
759.	16.	УК-8: Способен	УК-8.1: Идентифицирует и	Б1.В.ДВ.01.02	Знать: - факторы вредного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Решение экологических проблем во многом зависит от повышения

	5 мин Г	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	анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Основы производственной экологии	влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	экологической безопасности на производстве. Какие мероприятия по обеспечению экологичности производственных процессов, снижению вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, могут быть реализованы на уровне конкретного предприятия? Выберите три правильных ответа и обоснуйте выбор каждого: 1) Замена устаревшего оборудования на современное 2) Организация корпоративных мероприятий по посадке деревьев 3) Установка очистных сооружений 4) Проведение регулярных экологических аудитов
760.	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	УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии	Знать: - факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений) Уметь: - оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений,	Перечислите и охарактеризуйте три метода эколого-экономической оценки проектов, направленных на повышение экологической безопасности промышленных предприятий, снижение вредного влияния элементов среды обитания и решение экологических проблем.

<table>
<tr><td></td><td></td><td>чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</td><td></td><td></td><td>природных и социальных явлений)</td><td></td></tr>
<tr><td>761.</td><td>18.

10 мин

Д</td><td>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</td><td>УК-8.1: Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>Б1.В.ДВ.01.02 Основы производственной экологии</td><td>Знать:
- факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Уметь:
- оценивать степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</td><td>В ходе экологической экспертизы проводится оценка степень влияния факторов вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений), рассматриваются варианты решения экологических проблем промышленного/транспортного объекта с использованием инженерных методов и современных научных знаний о проектах и конструкциях технических устройств, с учетом эколого-экономической оценки мероприятий для обеспечения экологичности производственных процессов. Опишите основные этапы проведения экологической экспертизы проекта нового промышленного/транспортного объекта. Объясните, какие ключевые аспекты учитываются на каждом этапе.</td></tr>
<tr><td>762.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом</td><td>Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений</td><td>Знать:
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между видами нормативных актов и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите виды нормативных актов в сфере трудового права, необходимые для регулирования работы с персоналом, и их характеристики.
<table><tr><td>Виды нормативных актов</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>А) Трудовой кодекс РФ</td><td>1) Устанавливает общие нормы трудового права</td></tr><tr><td>Б) Коллективный договор</td><td>2) Регулирует отношения между работодателем и работниками на уровне организации</td></tr><tr><td>В) Локальные</td><td>3) Утверждается работодателем</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>информации для принятия управленческих решений;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь:
- анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом;
- оформлять документы по основным направлением работы с персоналом;
- работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;</td>
<td>
<table>
<tr><td>нормативные акты</td><td>и регулирует внутренние процессы</td></tr>
<tr><td>Г) Приказы по персоналу</td><td>4) Издается для решения конкретных задач в организации</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Регулирует социально-трудовые отношения в организации</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Распорядительные документы, которые регулируют трудовые отношения в целом или отдельный кадровый процесс</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>763.</td>
<td>2.

3 мин

А</td>
<td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td>
<td>ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом</td>
<td>Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений</td>
<td>Знать:
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами принятия решений и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы принятия управленческих решений при работе с персоналом и их описание.
<table>
<tr><td>Методы принятия решений</td><td>Описание</td></tr>
<tr><td>А) SWOT-анализ</td><td>1) Оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз</td></tr>
<tr><td>Б) Дерево решений</td><td>2) Графическое представление вариантов решений и их последствий</td></tr>
<tr><td>В) Матрица</td><td>3) Табличное представление</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>документов и информации для принятия управленческих решений;

Уметь:
- анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом;
- оформлять документы по основным направлением работы с персоналом;
- работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;</td>
<td>
<table>
<tr><td>решений</td><td>альтернатив и критериев выбора</td></tr>
<tr><td>Г) Метод Дельфи</td><td>4) Метод экспертных оценок с использованием анонимных опросов</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Метод машинного обучения, который используют, чтобы разделить большой объём входных данных на относительно небольшие группы и прогнозировать наступление события в зависимости от определённых условий</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Инструмент для анализа и выбора наилучшего варианта из нескольких альтернатив при принятии решения</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>764.</td>
<td>3.

3 мин

А</td>
<td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td>
<td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td>
<td>Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений</td>
<td>Знать
- основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь
- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие между видами анализа информации и их задачами. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите виды анализа информации, необходимой для разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики, и их задачи.
<table>
<tr><td>Виды анализа информации</td><td>Задачи</td></tr>
<tr><td>А) Анализ текучести кадров</td><td>1) Выявление причин увольнений</td></tr>
<tr><td>Б) Анализ производительности труда</td><td>2) Оценка эффективности работы сотрудников</td></tr>
<tr><td>В) Анализ удовлетворенности сотрудников</td><td>3) Изучение уровня мотивации сотрудников</td></tr>
<tr><td>Г) Анализ затрат на персонал</td><td>4) Расчет расходов на оплату труда</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Это процесс, который помогает компании выявить</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>факторы, влияющие на настроение и продуктивность работников</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс, который помогает оценить эффективность использования рабочей силы и увидеть связь между затратами на персонал и конечным продуктом</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>765.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений</td><td>Знать
- основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом

Уметь
- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между этапами систематизации информации и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите этапы систематизации информации, необходимой для разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики, и их содержание.<table><tr><td>Этапы</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Сбор данных</td><td>1) Получение информации из различных источников</td></tr><tr><td>Б) Обработка данных</td><td>2) Структурирование и классификация данных</td></tr><tr><td>В) Анализ данных</td><td>3) Выявление закономерностей и тенденций</td></tr><tr><td>Г) Принятие решений</td><td>4) Формулирование выводов и рекомендаций</td></tr><tr><td></td><td>5) Проверка достоверности данных</td></tr><tr><td></td><td>6) Визуализация результатов</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>766.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом</td><td>Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений</td><td>Знать:
- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом;
- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации</td><td>Укажите верную последовательность этапов анализа документов:
1) Сбор документов
2) Обработка данных
3) Анализ информации
4) Формулирование выводов
5) Принятие решений
6) Оценка результатов</td></tr>
</table>

					документов и информации для принятия управленческих решений; Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом	
767.	6. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений;	Укажите верную последовательность этапов работы с персоналом: 1) Планирование потребности в персонале 2) Подбор и отбор кандидатов 3) Адаптация новых сотрудников 4) Оценка эффективности работы 5) Обучение и развитие 6) Увольнение сотрудников

					Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;	
768.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Укажите верную последовательность этапов проведения SWOT-анализа для формирования основных направлений кадровой и социальной политики организации: 1) Сбор информации 2) Выявление сильных и слабых сторон 3) Определение возможностей и угроз 4) Формулирование стратегии 5) Реализация стратегии 6) Оценка результатов
769.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной кадровой политики; - технологии, методы и	Укажите верную последовательность этапов анализа рисков, возникающих в ходе реализации кадровой и социальной политики организации: 1) Идентификация рисков 2) Оценка вероятности и последствий 3) Разработка мер по снижению рисков 4) Реализация мер

		кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	решений	методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	5) Мониторинг и контроль 6) Оценка эффективности
770.	9. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При принятии стратегического решения компания использовала SWOT-анализ. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение операционных затрат 2) Повышение конкурентоспособности 3) Снижение мотивации сотрудников 4) Увеличение текучести кадров

					персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;	
771.	10. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для эффективного распределения задач по основным направлениям работы с персоналом необходимо определить ответственные подразделения. Какие подразделения чаще всего отвечают за кадровую политику?" 1) Отдел кадров 2) Финансовый отдел 3) Отдел маркетинга 4) Юридический отдел 5) Отдел продаж

					персоналом;	
772.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Для определения подразделений, ответственных за социальную политику организации, необходимо учитывать их функции. Какие подразделения чаще всего занимаются социальными вопросами? 1) Отдел кадров 2) Расчетный отдел 3) Бухгалтерия 4) Финансовый отдел 5) Отдел продаж 6) Юридический отдел
773.	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.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. При определении исполнителей основных направлений работы с персоналом важно учитывать их компетенции. Какие сотрудники чаще всего участвуют в реализации кадровой политики? 1) Рабочие 2) Руководители подразделений 3) Бухгалтеры 4) IT-специалисты 5) Тренеры по обучению 6) Юристы
774.	13.	ПК-5:	ПК-5.1:	Б1.В.ДВ.0	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	5 мин Г	Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	2.01 Методы принятия управленческих решений	- трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;	Какие методы используются для анализа внешней среды организации и разработки основных направлений работы с персоналом? 1) PEST-анализ 2) SWOT-анализ 3) Анализ 5 сил Портера 4) Матрица решений 5) Дерево решений 6) Анализ рисков
775.	14. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для повышения эффективности кадровой политики организация решила внедрить систему адаптации новых сотрудников. Какие элементы следует включить в программу адаптации? 1) Ознакомление с корпоративной культурой 2) Обучение навыкам работы

		направлением работы с персоналом	персоналом		документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия управленческих решений; Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;	3) Наставничество 4) Увеличение испытательного срока 5) Сокращение социальных льгот 6) Введение строгого контроля
776.	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	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Согласно концепции кадровой и социальной политики компания планирует внедрить систему мотивации сотрудников, которая будет учитывать социально-экономическое положение организации. Какие элементы мотивации следует включить в систему? 1) Премии за выполнение плана 2) Социальные льготы (медицинская страховка, оплата обучения) 3) Гибкий график работы 4) Увеличение рабочего дня 5) Сокращение отпускных дней 6) Увеличение нагрузки на сотрудников

			положения		Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	
777.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для определения основных направлений кадровой политики организация проводит анализ рынка труда. Какие данные следует учитывать в первую очередь? 1) Уровень заработной платы в регионе 2) Уровень безработицы 3) Демографическая ситуация 4) Количество конкурентов в отрасли 5) Технологические изменения 6) Уровень образования сотрудников
778.	17. 10 мин Д	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать: - трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; - порядок оформления, ведения и хранения документации по основным направлением работы с персоналом; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации для принятия	В организации проводится анализ эффективности управления персоналом. Исходные данные: Численность сотрудников на начало года: 200 человек. Численность сотрудников на конец года: 180 человек. Количество уволенных за год: 30 человек. Количество принятых за год: 10 человек. Результаты анкетирования (удовлетворенность сотрудников): Высокий уровень: 50 человек. Средний уровень: 100 человек. Низкий уровень: 30 человек. Затраты на подбор одного сотрудника: 20 000 рублей. Затраты на адаптацию одного сотрудника: 10 000 рублей. Задание: Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Рассчитайте общие затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников. Предложите меры по улучшению управления персоналом на основе полученных данных.

					управленческих решений; Уметь: - анализировать нормативные и методические документы по основным направлением работы с персоналом; - оформлять документы по основным направлением работы с персоналом; - работать с информационными системами и базами данных по основным направлением работы с персоналом;	
779.	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.02.01 Методы принятия управленческих решений	Знать - основы разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом Уметь - применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой и социальной политики организации	Вы работаете в отделе кадров небольшой компании. Руководство поручило вам разработать основные направления кадровой и социальной политики. Для этого нужно: Определить ключевые проблемы в работе с персоналом. Предложить меры для улучшения кадровой и социальной политики. Оценить, как эти меры повлияют на сотрудников. Исходные данные: В компании работает 50 человек. Текучесть кадров за последний год составила 15%. Сотрудники жалуются на отсутствие мотивации и слабую корпоративную культуру. Задание: Назовите 2-3 основные проблемы в работе с персоналом. Предложите 2-3 меры для улучшения кадровой и социальной политики.
780.	1. 3	ПК-5: Способен проводить	ПК-5.1: Определяет подразделения и	Б1.В.ДВ.02.02 Инноваци	Знать: - основные категории и понятия экономики;	Прочитайте текст и установите соответствие между видами безработицы и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

<table>
<tr>
<td></td>
<td>мин

А</td>
<td>администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td>
<td>исполнителей основных направлений работы с персоналом</td>
<td>онный менеджмент в управлении персоналом</td>
<td>- 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 управлению инновациями;
- ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций;
- применять базовые категории регламентации и нормирования труда;
- ориентироваться в</td>
<td>Эффективная работа с персоналом играет ключевую роль в снижении уровня безработицы и обеспечении занятости населения. Соотнесите виды безработицы и их определения.
<table>
<tr><th>Виды безработицы</th><th>Определения</th></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>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;</td><td></td></tr>
<tr><td>781.</td><td>2.

3 мин

A</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом</td><td>Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом</td><td>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 категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению</td><td>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><tr><td></td><td>6) Создание общего представления о том, как проект должен выглядеть и функционировать</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>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;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>782.</td>
<td>3.

3 мин

А</td>
<td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td>
<td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td>
<td>Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом</td>
<td>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</td>
<td>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><th>Виды инноваций в управлении персоналом</th><th>Примеры</th></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>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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</td><td></td></tr>
<tr><td>783.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом</td><td>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 -</td><td>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</td></tr>
</table>

					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	
784.	5. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и	Укажите верную последовательность этапов инновационного процесса, который может быть использован в том числе и при реализации основных направлений работы с персоналом: 1) Генерация идей 2) Отбор идей 3) Разработка концепции 4) Тестирование 5) Внедрение 6) Оценка результатов

					статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
785.	6. 3 мин Б	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной	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

					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;	
786.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлени	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую	Укажите верную последовательность этапов анализа инновационных рисков, выполняемого на всех этапах реализации кадровой и социальной политики: 1) Идентификация рисков 2) Оценка вероятности 3) Оценка последствий 4) Разработка мер минимизации 5) Контроль рисков

		социальной политики в отношении персонала	политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	и персоналом	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 деятельностью по реализации функций управления персоналом	6) Корректировка мер
787.	8. 3 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджме	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на	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

	Б	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	нт в управлени и персонало м	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 деятельностью по реализации функций управления персоналом	3) Разработка стратегии 4) Реализация стратегии 5) Оценка результатов 6) Корректировка стратегии
788.	9. 3	ПК-5: Способен проводить	ПК-5.1: Определяет подразделения и	Б1.В.ДВ.0 2.02 Инноваци	Знать: - основные категории и понятия экономики;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедрила систему геймификации для повышения мотивации сотрудников. Какой из принципов инновационного менеджмента был

	мин В	администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	исполнителей основных направлений работы с персоналом	онный 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 управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в	использован? 1) Принцип системности 2) Принцип креативности 3) Принцип вовлеченности 4) Принцип адаптивности 5) Принцип экономичности 6) Принцип устойчивости

					принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
789.	10. 3 мин В	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и статистическим материалом; - определять и описывать типичные ситуации в экономике; - применять понятийный и категориальный аппарат, основные законы гуманитарных социальных наук в профессиональной деятельности по управлению	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. В компании внедрена система автоматизации подбора персонала. Какой тип инноваций был использован? 1) Организационные 2) Технологические 3) Процессные 4) Продуктовые 5) Маркетинговые 6) Кадровые

					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;	
790.	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.02.02 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; анализировать кадровые	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

					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	
791.	12. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом Уметь: - ориентироваться в специфике организации рабочих мест с учётом положений научной	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

					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	
792.	13. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной организации и нормирования труда; - базовые категории регламентации и нормирования труда; Уметь: - работать со справочной литературой и	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить инновационную систему мотивации персонала. Какие методы стимулирования инноваций будут наиболее эффективны? 1) Материальное стимулирование 2) Нематериальное стимулирование 3) Гранты на исследования 4) Обучение и развитие 5) Создание инновационной культуры 6) Внутренние конкурсы идей

					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;	
793.	14. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - основные категории и понятия экономики; - приемы, методы анализа основных экономических проблем и их причин; - предмет и место экономической теории в системе экономических знаний; - теоретические основы и закономерности функционирования рыночной экономики; - основы научной	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

					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;	
794.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлени	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В рамках реализации кадровой и социальной политики в организации внедрена система KPI для оценки эффективности персонала. Какие преимущества это дает? 1) Повышение прозрачности оценки 2) Увеличение мотивации сотрудников

		социальной политики в отношении персонала	политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	и персоналом	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 деятельностью по реализации функций управления персоналом	3) Снижение затрат на обучение 4) Улучшение качества продукции 5) Ускорение процессов подбора персонала 6) Упрощение процессов управления
795.	16. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджме	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на	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?

	Г	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	нт в управлени и персонало м	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 деятельностью по реализации функций управления персоналом	1) HR-аналитика 2) Системы автоматизации подбора персонала 3) Платформы для онлайн-обучения 4) CRM-системы 5) Системы управления проектами 6) Социальные сети
796.	17. 10	ПК-5: Способен проводить	ПК-5.1: Определяет подразделения и	Б1.В.ДВ.0 2.02 Инноваци	Знать: - основные категории и понятия экономики;	Компания внедрила инновационную систему мотивации персонала, включающую бонусы за достижение KPI и программу нематериального поощрения. Затраты на внедрение системы составили 500 000 руб. (разработка

	мин Д	администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	исполнителей основных направлений работы с персоналом	онный 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 управлению инновациями; - ориентироваться в основных проблемах рыночной экономики для реализации новаций; - применять базовые категории регламентации и нормирования труда; - ориентироваться в	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.

					принципах формирования команды с точки зрения положений научной организации труда;	
797.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.02.02 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Знать: - процессы групповой динамики и принципы формирования команды и применять их на практике; - экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих 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;	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>- анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом</td><td></td></tr>
<tr><td>798.</td><td>1.

3 мин

A</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология</td><td>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;
- ориентироваться в процедурах приема,</td><td>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) Избежание</td><td>1) Стратегия, при которой одна сторона стремится к максимальному удовлетворению своих интересов за счет другой стороны</td></tr><tr><td>Б) Компромисс</td><td>2) Стратегия, при которой стороны идут на уступки, чтобы достичь взаимоприемлемого решения</td></tr><tr><td>В) Сотрудничество</td><td>3) Стратегия, при которой стороны работают вместе для нахождения решения, удовлетворяющего обе стороны</td></tr><tr><td>Г) Конкуренция</td><td>4) Стратегия, при которой одна сторона избегает конфликта и не принимает активных мер для его разрешения</td></tr><tr><td></td><td>5) Человек любым способом пытается отложить конфликт и принятие важных решений на «потом»</td></tr><tr><td></td><td>6) Участник стремится только к победе, которая возможна лишь при поражении соперника</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</td><td></td></tr>
<tr><td>799.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология</td><td>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;
- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между типами конфликтов и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите типы конфликтов и их характеристики с точки зрения реализации кадровой и социальной политики.<table><tr><td>Типы конфликтов</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Интраперсональный конфликт</td><td>1) Конфликт, возникающий внутри одной личности, связанный с противоречивыми желаниями или ценностями</td></tr><tr><td>Б) Интерперсональный конфликт</td><td>2) Конфликт, происходящий между двумя или несколькими людьми, часто из-за различий в мнениях или интересах</td></tr><tr><td>В) Групповой конфликт</td><td>3) Конфликт, который возникает между группами людей, например, командами или отделами в организации</td></tr><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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</td><td></td></tr>
<tr><td>800.</td><td>3.

3 мин

A</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология</td><td>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;
- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и</td><td>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><td>Статьи Трудового кодекса</td><td>Описание</td></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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</td><td></td></tr>
<tr><td>801.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология</td><td>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;
- ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала</td><td>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 работниками и работодателем в лице их представителей</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

					в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	
802.	5. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации 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	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

					Трудовым кодексом Российской Федерации	
803.	6. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом 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	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

					Российской Федерации	
804.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом 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	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

805.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации 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	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

806.	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.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	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
807.	10.	ПК-6:	ПК-6.1:	Б1.В.ДВ.0	Знать:	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.

	3 мин В	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	3.01 Конфликтология	- основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Выбор обоснуйте. Важно правильно оформлять документы, связанные с трудовыми отношениями, чтобы избежать конфликтов и недоразумений. Какой из следующих документов должен быть подписан обеими сторонами? 1) Приказ о переводе работника 2) Табель учета рабочего времени 3) Личная карточка работника 4) Справка о доходах 5) Отчет о выполнении плана 6) Запрос на отпуск
808.	11.	ПК-6: Способен	ПК-6.1: Участвует в	Б1.В.ДВ.03.01	Знать: - основные этапы	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.

	3 мин В	участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	разработке и реализации кадровой и социальной политики	Конфликтология	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; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	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
809.	12. 3	ПК-6: Способен участвовать в	ПК-6.1: Участвует в разработке и	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликт	Знать: - основные этапы разработки и реализации	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте.

	мин Г	разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	реализации кадровой и социальной политики	ология	кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Социальная политика организации должна учитывать интересы всех сторон: работодателя, работников и государства. Какие из перечисленных факторов не относятся 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
810.	13. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной	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

	Г	реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики		политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	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
811.	14. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; -	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 "

	Г	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	социальной политики		законодательную и нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Выберите три правильные варианта ответа: 1) Конфликты всегда можно избежать с помощью хорошей документации 2) Недопонимание может быть следствием недостаточной коммуникации 3) Информация не влияет на возникновение конфликтов 4) Конфликты могут быть конструктивными и деструктивными 5) Все конфликты приводят к негативным последствиям для организации 6) Обсуждение проблем может помочь в разрешении конфликтов
812.	15. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и	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

		кадровой и социальной политики в отношении персонала	политики		нормативно-методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	3) Поддержание здоровой атмосферы в коллективе 4) Сокращение числа сотрудников 5) Введение жесткой дисциплины 6) Проведение корпоративных мероприятий
813.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-	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

		социальной политики в отношении персонала			методическую базу по организации документационного обеспечения управления персоналом; - основы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: - разрабатывать и реализовывать кадровую и социальную политику компании; оформлять сопровождающую документацию в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала; - ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	3) Четкая документация 4) Высокая заработная плата 5) Нехватка рабочего времени 6) Отсутствие карьерного роста
814.	17. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по	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

		политики в отношении персонала			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	Российской Федерации и других нормативных актов, регулирующих трудовые отношения?
815.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.03.01 Конфликтология	Знать: - основные этапы разработки и реализации кадровой и социальной политики; - законодательную и нормативно-методическую базу по организации	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			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	
816.	1. 3 мин A	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления	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. Термины | Определения А) Гендерные | 1) Условия, способствующие

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>персонала</td>
<td>специфики и социально-экономического положения</td>
<td></td>
<td>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</td>
<td>
<table>
<tr><td>стереотипы</td><td>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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>817.</td>
<td>2.

3 мин

А</td>
<td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td>
<td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td>
<td>Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом</td>
<td>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</td>
<td>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><td>Термины</td><td>Определения</td></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</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>политику организации с учетом гендерных особенностей;
- разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства</td><td><table><tr><td></td><td>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></td></tr>
<tr><td>818.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом</td><td>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</td><td>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><td>Термин</td><td>Характеристика</td></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</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><table><tr><td></td><td>инициативы, которые помогают женщинам развивать лидерские качества и учиться руководить коллективом</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>819.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом</td><td>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</td><td>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></td></tr>
<tr><td>820.</td><td>5.

3 мин</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений</td><td>Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в</td><td>Обучающийся знает:
- основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и</td><td>Укажите верную последовательность действий для разрешения гендерного конфликта в команде:
1. Выявление причин конфликта
2. Обсуждение возможных решений
3. Оценка последствий</td></tr>
</table>

	Б	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	4. Принятие решения 5. Реализация решения 6. Обратная связь | | | | | | |
821.	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.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом	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 | | | | | | |

					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	
822.	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.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания	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 | | | | | | |

					комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
823.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и 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 | | | | | | |
824.	9. 3 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Какой фактор является ключевым для формирования положительного морально-психологического климата с учетом гендерных особенностей?

	В	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	1) Равные возможности для карьерного роста 2) Высокая зарплата 3) Долгие рабочие часы 4) Система штрафов за опоздания
825.	10. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом	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

					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	
826.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания	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

					комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
827.	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.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных 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
828.	13. 5 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и	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.

	Г	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	1) Обратная связь 2) Дискриминация 3) Гендерная чувствительность 4) Морально-психологический климат 5) Инклюзивная среда 6) Гендерные стереотипы
829.	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.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом	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

					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	
830.	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.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания	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

					комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных аспектов лидерства	
831.	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.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом гендерных аспектов умеет: - разрабатывать кадровую и социальную политику организации с учетом гендерных особенностей; - разрабатывать и применять методы поддержания комфортного морально-психологического климата с учетом гендерных 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
832.	17. 10 мин	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и	Как вы можете учесть гендерные особенности при разработке кадровой политики в организации? Приведите 2-3 примера конкретных мероприятий.

	Д	корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	управлении персоналом	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	
833.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения	Б1.В.ДВ.03.02 Гендерные аспекты в управлении персоналом	Обучающийся знает: - основные направления кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения и гендерных особенностей; - основы управления морально-психологическим климатом с учетом гендерных особенностей; - теорию конфликта в организации с учетом	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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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</td><td></td></tr>
<tr><td>834.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами подбора персонала и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы подбора персонала и их описание.<table><tr><td>Методы подбора персонала</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Рекрутинг через соцсети</td><td>1) Привлечение кандидатов через профессиональные сети</td></tr><tr><td>Б) Использование хедхантеров</td><td>2) Поиск кандидатов через специализированные агентства</td></tr><tr><td>В) Проведение ярмарок вакансий</td><td>3) Проведение массовых мероприятий для привлечения персонала</td></tr><tr><td>Г) Внутренний конкурс</td><td>4) Заполнение вакансий за счет внутренних ресурсов</td></tr><tr><td></td><td>5) Нужно найти топового специалиста</td></tr><tr><td></td><td>6) Проведение онлайн-собеседований</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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</td><td></td></tr>
<tr><td>835.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента</td><td>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</td><td>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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>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</td><td></td></tr>
<tr><td>836.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента</td><td>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;</td><td>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></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>- 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</td><td></td></tr>
<tr><td>837.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами управления профессиональными рисками и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы управления профессиональными рисками и их описание.<table><tr><td>Методы управления</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Анализ рисков</td><td>1) Идентификация возможных рисков</td></tr><tr><td>Б) Разработка мер по снижению рисков</td><td>2) Разработка плана действий для минимизации рисков</td></tr><tr><td>В) Мониторинг рисков</td><td>3) Постоянное отслеживание изменений в уровне рисков</td></tr><tr><td>Г) Оценка эффективности мер</td><td>4) Оценка результатов внедренных мер</td></tr><tr><td></td><td>5) Оценка рисков по степени подверженности работника воздействию опасности на рабочем месте</td></tr><tr><td></td><td>6) Процесс, который позволяет определить, насколько результативны действия по минимизации потенциального влияния рисков</td></tr></table></td></tr>
</table>

					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	
838.	5. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - 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	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

					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.	6. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с	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

					целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
840.	7. 3 мин Б	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и 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	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

					профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
841.	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.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных	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

					рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
842.	9. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора 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;	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

					- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
843.	10. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - 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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания решила использовать метод ассессмент-центра для оценки кандидатов на руководящую должность. Какой из перечисленных результатов наиболее вероятен? 1) Увеличение времени подбора персонала 2) Оценка потенциала кандидатов 3) Снижение качества оценки 4) Увеличение затрат на подбор персонала

					маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
844.	11. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала; - анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков; - учитывать знание основ маркетинга персонала	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

					при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
845.	12. 3 мин В	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и 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	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

					внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
846.	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.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие методы оценки персонала позволяют выявить потенциал сотрудников отборе персонала? 1) Ассессмент-центр 2) Тестирование 3) 360-градусная оценка 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) Интервью

					должностям, критериев подбора и расстановки персонала	
847.	14. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора 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	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для оценки уровня квалификации кандидатов на должность разработчика программного обеспечения было решено использовать несколько методов. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Тестирование 2) Интервью 3) Ассессмент-центр 4) Наблюдение 5) Анализ KPI 6) 360-градусная оценка

					подбора и расстановки персонала	
848.	15. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - 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	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	
849.	16. 5 мин Г	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора 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	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

850.	17. 10 мин Д	ПК-1 Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Б1.В.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и 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	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.

851.	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.ДВ.04.01 Технологии рекрутмента	Знать: - основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации; - роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала; - методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала Уметь: - ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора 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	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.
852.	1.	ПК-3:	ПК-3.2:	Б1.В.ДВ.0	Знать:	Прочитайте текст и установите соответствие между эмоциями и их влиянием на

<table>
<tr>
<td></td>
<td>3 мин

А</td>
<td>Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td>
<td>4.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом</td>
<td>- 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</td>
<td>рабочую атмосферу. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите эмоции и их влияние на рабочую атмосферу при управлении карьерой и работе с кадровым резервом.
<table>
<tr><td>Эмоции</td><td>Влияние на рабочую атмосферу</td></tr>
<tr><td>А) Радость</td><td>1) Создает позитивную и мотивирующую атмосферу</td></tr>
<tr><td>Б) Гнев</td><td>2) Может привести к конфликтам и напряжению</td></tr>
<tr><td>В) Страх</td><td>3) Вызывает тревогу и снижает продуктивность</td></tr>
<tr><td>Г) Грусть</td><td>4) Снижает энергию и вовлеченность</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Способствует снижению мотивации и усилению выгорания</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Способствует стабильности и уверенности</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>853.</td>
<td>2.

3 мин

А</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td>
<td>Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом</td>
<td>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</td>
<td>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</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;
- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала</td><td><table>
<tr><td></td><td>осознанности</td></tr>
<tr><td>Г) Коучинг</td><td>4) Индивидуальная работа с наставником</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Получение информации о своем эмоциональном воздействии на других</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Человек старается достичь глубокой сосредоточенности и внутреннего покоя</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>854.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td><td>Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом</td><td>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</td><td>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></td></tr>
<tr><td>855.</td><td>4.</td><td>ПК-3: Способен</td><td>ПК-3.2: Применяет на</td><td>Б1.В.ДВ.04.02</td><td>Знать:
- структуру и сущность</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между навыками эмоционального интеллекта и их применением в управлении персоналом. Порядковый номер</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>3 мин

А</td>
<td>обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td>
<td>Эмоциональный интеллект в управлении персоналом</td>
<td>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</td>
<td>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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>856.</td>
<td>5.

3 мин

Б</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом</td>
<td>Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом</td>
<td>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</td>
<td>Укажите верную последовательность этапов развития эмоционального интеллекта, необходимого человеку для служебно-профессионального продвижения:
1) Осознание своих эмоций
2) Управление своими эмоциями
3) Понимание эмоций других
4) Развитие эмпатии
5) Применение эмоционального интеллекта в практике
6) Постоянное совершенствование</td>
</tr>
</table>

					резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
857.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального 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 предоставления обратной связи с учетом эмоционального интеллекта как метода управления карьерой: 1) Подготовка к разговору 2) Начало с позитивных моментов 3) Обсуждение проблемных моментов 4) Предложение решений 5) Поддержка и мотивация 6) Завершение на позитивной ноте
858.	7. 3	ПК-3: Способен обеспечивать	ПК-3.2: Применяет на практике методы	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциона	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный	Укажите верную последовательность этапов развития эмпатии, позволяющей HR-специалистам лучше понимать потребности и желания сотрудников организации:

	мин Б	управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	льный интеллект в управлении персоналом	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) Наблюдение за эмоциями других 2) Понимание причин эмоций 3) Проявление сочувствия 4) Поддержка и помощь 5) Оценка результатов 6) Постоянное совершенствование
859.	8. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных	Укажите верную последовательность этапов управления изменениями с учетом эмоционального интеллекта, направленных на служебно-профессиональное продвижение персонала : 1) Идентификация эмоций сотрудников 2) Объяснение причин изменений 3) Вовлечение сотрудников в процесс 4) Поддержка и мотивация 5) Оценка результатов 6) Корректировка действий

					вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
860.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального 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
861.	10. 3 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия	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?

	В	карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	интеллект в управлении 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	1) Активное слушание 2) Конфликт-менеджмент 3) Эмоциональная поддержка 4) Мотивация 5) Обратная связь 6) Управление стрессом
862.	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	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах	Прочитайте текст, выберите 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

					организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
863.	12. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. 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
864.	13. 5 мин	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия",	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?

	Г	служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	в управлении персоналом	"толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	1) Тренинги 2) Коучинг 3) Медитация 4) Обратная связь 5) Практика эмпатии 6) Саморефлексия
865.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет улучшить обратную связь с сотрудниками, чтобы понять их мотивы развития карьеры. Какие методы эмоционального интеллекта будут наиболее полезны? 1) Активное слушание 2) Эмоциональная поддержка 3) Конфликт-менеджмент 4) Обратная связь 5) Управление стрессом 6) Практика эмпатии

					развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
866.	15. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	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 настроя
867.	16. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность",	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Руководитель хочет развить эмоциональный интеллект у сотрудников, входящих в кадровый резерв. Какие методы будут наиболее эффективны? 1) Тренинги 2) Коучинг

		профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	управлении 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	3) Медитация 4) Обратная связь 5) Практика эмпатии 6) Саморефлексия
868.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития;	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.

					- ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	
869.	18. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Б1.В.ДВ.04.02 Эмоциональный интеллект в управлении персоналом	Знать: - структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций Уметь: - ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; - ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Руководитель заметил, что 5 сотрудников испытывают апатию. Затраты на коучинг для каждого сотрудника - 20 000 руб. Ожидается, что после коучинга мотивация повысится, и выручка на сотрудника увеличится на 15%. Средняя выручка на сотрудника - 800 000 руб. в год. Рассчитайте: 1) Дополнительную выручку. 2) Срок окупаемости коучинга.
870.	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, использует механизм	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных	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. Базовые категории | Определения

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td>применения стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td></td>
<td>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</td>
<td>
<table>
<tr><td>А) Норма времени</td><td>1) Количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ</td></tr>
<tr><td>Б) Норма выработки</td><td>2) Время, необходимое для выполнения единицы работы</td></tr>
<tr><td>В) Норма обслуживания</td><td>3) Количество единиц продукции, которое должно быть произведено за единицу времени</td></tr>
<tr><td>Г) Норма численности</td><td>4) Количество объектов, которые один работник должен обслужить за рабочую смену</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Количество производственных объектов, которые работник способен обслужить без потери качества за установленное время при заданных 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>
</td>
</tr>
<tr>
<td>871.</td>
<td>2.

3 мин

А</td>
<td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td>
<td>Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда</td>
<td>Знать:
- базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;
- принципы и методы нормирования труда;
- механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- применять базовые категории регламентации</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие между видами оплаты труда и их характеристиками. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите виды оплаты труда и их характеристики.
<table>
<tr><td>Виды оплаты труда</td><td>Характеристики</td></tr>
<tr><td>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) Премиальная оплата</td><td>3) Дополнительные выплаты за достижение определенных показателей</td></tr>
<tr><td>Г) Компенсационные выплаты</td><td>4) Выплаты, связанные с особыми условиями труда</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Чем больше работник</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;
- выбирать и использовать методы нормирования труда;
- определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты</td><td><table><tr><td></td><td>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></td></tr>
<tr><td>872.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда</td><td>Знать:
- базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;
- принципы и методы нормирования труда;
- механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;
- выбирать и использовать методы нормирования труда;
- определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные</td><td>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 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</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>выплаты</td><td><table><tr><td></td><td>труда при существенном изменении производственных условий</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>873.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда</td><td>Знать:
- базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;
- принципы и методы нормирования труда;
- механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат

Уметь:
- применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;
- выбирать и использовать методы нормирования труда;
- определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между методами нормирования труда и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы нормирования труда и их описание.
<table><tr><td>Методы</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Хронометраж</td><td>1) Изучение затрат времени на выполнение отдельных операций</td></tr><tr><td>Б) Фотография рабочего дня</td><td>2) Фиксация всех действий работника в течение рабочего дня</td></tr><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></td></tr>
<tr><td>874.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения</td><td>Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда</td><td>Знать:
- базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат;</td><td>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</td></tr>
</table>

		труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	стимулирующих и компенсационных выплат		- принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
875.	6. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда,	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

					стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
876.	7. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм 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	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

877.	8. 3 мин Б	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм 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	Укажите верную последовательность этапов внедрения стимулирующих выплат: 1) Определение целей стимулирования 2) Разработка критериев выплат 3) Утверждение системы выплат 4) Начисление выплат 5) Контроль эффективности 6) Корректировка системы
878.	9. 3 мин В	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, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и	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

		стимулирующих и 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	
879.	10. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует внедрить систему компенсационных выплат за вредные условия труда. Какие выплаты следует включить? 1) Надбавки за стаж 2) Доплаты за вредные условия 3) Премии за выполнение плана 4) Компенсации за использование личного транспорта

					использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
880.	11. 3 мин В	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Прочитайте текст, выберите 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
881.	12. 3 мин	ПК-4: Способен участвовать в разработке и	ПК-4.2: Применяет принципы и методы	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда,	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

	В	внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	нормирование труда	оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	первую очередь? 1) Увеличить заработную плату 2) Провести повторный анализ трудового процесса 3) Уволить недовольных сотрудников 4) Уменьшить количество рабочих часов
882.	13. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь:	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

					- 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.	14. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм 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	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

					стимулирующие и компенсационные выплаты	
884.	15. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При установлении норм выработки необходимо учитывать несколько факторов. Какие из перечисленных факторов являются наиболее важными?" 1) Квалификация работников 2) Уровень заработной платы 3) Техническое оснащение рабочего места 4) Уровень безработицы в регионе 5) Условия труда 6) Количество поданных заявок
885.	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, использует механизм применения	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	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	стимулирующих и компенсационных выплат		- принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	5) Изучение уровня безработицы в регионе 6) Оценка квалификации работников
886.	17. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда,	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.

					стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	
887.	18. 10 мин Д	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б1.В.ДВ.05.01 Регламентация и нормирование труда	Знать: - базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - принципы и методы нормирования труда; - механизм применение стимулирующих и компенсационных выплат Уметь: - применять базовые категории регламентации и нормирования труда, оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; - выбирать и использовать методы нормирования труда; - определять и рассчитывать стимулирующие и компенсационные выплаты	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.

<table>
<tr>
<td>888.</td>
<td>1.

3 мин

А</td>
<td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td>
<td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td>
<td>Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами</td>
<td>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 деятельностью на использовании принципов социологического исследования;
- основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</td>
<td>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>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>889.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами</td><td>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 деятельностью на использовании принципов социологического исследования;
- основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между инструментами социологического исследования и их описанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите инструменты социологического исследования у сотрудников при оценке их возможности управления карьерой и их описание.<table><tr><td>Инструменты социологического исследования</td><td>Описание</td></tr><tr><td>А) Анкета</td><td>1) Список вопросов для массового опроса</td></tr><tr><td>Б) Гайд интервью</td><td>2) План беседы с респондентом</td></tr><tr><td>В) Карта наблюдения</td><td>3) Форма для фиксации данных наблюдения</td></tr><tr><td>Г) Экспериментальный протокол</td><td>4) Инструкция для проведения эксперимента</td></tr><tr><td></td><td>5) Описание того, как были получены данные, предпринятые шаги и условия, при которых эти шаги выполнялись</td></tr><tr><td></td><td>6) План проведения дискуссии</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>персонала;</td><td></td></tr>
<tr><td>890.</td><td>3.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами</td><td>Знать:
- технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом

Уметь:
- применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия;
- плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям</td><td>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></td></tr>
<tr><td>891.</td><td>4.

3 мин

А</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</td><td>Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами</td><td>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:</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие между этапами обработки результатов обучения и их содержанием. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Обработка результатов обучения - система отслеживания состояния процесса обучения, обеспечивающая прогнозирование и развитие кадровой и социальной политики. Соотнесите этапы обработки результатов обучения и их содержание.<table><tr><td>этапы обработки результатов</td><td>Содержание</td></tr><tr><td>А) Сбор данных</td><td>1) Получение информации о результатах обучения</td></tr><tr><td>Б) Кодирование данных</td><td>2) Присвоение кодов ответам респондентов</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>- 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</td><td><table>
<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></td></tr>
<tr><td>892.</td><td>5.

3 мин

Б</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами</td><td>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</td><td>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</td></tr>
</table>

					подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
893.	6. 3 мин Б	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или	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

					технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
894.	7. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и	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

					по отдельным цехам и подразделениям	
895.	8. 3 мин Б	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в 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
896.	9. 3 мин В	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	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

		кадровым резервом			отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
897.	10. 3 мин В	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	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой	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

		работу с кадровым резервом			и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
898.	11. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы	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

		персонала		ресурсами	с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
899.	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.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по	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

					предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	
900.	13. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления	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

					карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
901.	14. 5 мин Г	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь: - организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для	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

					обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
902.	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.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания планирует изучить влияние социальной политики на лояльность сотрудников. Какие методы социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям будут наиболее подходящими? 1) Анкетирование 2) Наблюдение 3) Анализ документов 4) Эксперимент 5) Фокус-группа 6) Интервью
903.	16. 5 мин Г	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человечес	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности	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

		отношении персонала		ками ресурсами	для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами) социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям	5) Фокус-группа 6) Интервью
904.	17. 10 мин Д	ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - определение социологического исследования, его сущность, цели и основанные принципы; - использование методов социологического исследования в процессе разработки и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала; - основные мероприятия комплекса социологического исследования на предприятии, используемые в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики; Уметь:	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: 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.

					- организовать работу производственного, научного или технического подразделения предприятия и свою деятельностью на использовании принципов социологического исследования; - основные мероприятия комплекса социологического исследования; для обеспечения управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;	
905.	18. 10 мин Д	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Б1.В.ДВ.05.02 Прикладная социология в управлении человеческими ресурсами	Знать: - технологию получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; - основные механизмы социализации личности для организации работы с кадровым резервом Уметь: - применять полученные знания для анализа кадрового состава предприятия; - плановые задания подчиненным работникам и личный план работы в соответствие с программой (планами)	Компания "ТехноПрофи" планирует провести социологическое исследование и внедрить программу получения обратной связи от сотрудников и улучшить работу с кадровым резервом. Программа включает следующие элементы: Анкетирование сотрудников для изучения удовлетворенности кадровой политикой (1 000 сотрудников, затраты - 100 000 руб.). Фокус-группы с участием 50 сотрудников (5 групп по 10 человек, затраты - 200 000 руб.). Интервью с руководителями (20 интервью, затраты - 150 000 руб.). Обучение кадрового резерва (50 сотрудников, затраты - 500 000 руб.). Наставничество для сотрудников кадрового резерва (затраты - 300 000 руб.). Данные: - Ожидаемое повышение удовлетворенности сотрудников: 10%. - Ожидаемое снижение текучести кадров: 5%. - Стоимость замены одного сотрудника: 200 000 руб. - Средняя заработная плата сотрудника: 80 000 руб./месяц. - Ожидаемый рост производительности: 15%. Задания: 1) Рассчитайте общие затраты на внедрение программы и корректировку кадровой политики. 2) Оцените экономическую эффективность программы, если текучесть кадров снизится на 5%, а производительность увеличится на 15%. 3) Предложите меры по улучшению программы на основе анализа результатов.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>социологического исследования по предприятию в целом и по отдельным цехам и подразделениям</td><td></td></tr>
<tr><td>906.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.1: Применяет методы высшей математики для решения задач профессиональной деятельности</td><td>Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная практика)</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите математические понятия и их примеры использования в управлении персоналом.<table><tr><td>Математические понятия</td><td>Примеры использования в управлении персоналом</td></tr><tr><td>А) Среднее арифметическое</td><td>1) Расчет средней зарплаты по отделу</td></tr><tr><td>Б) Проценты</td><td>2) Определение доли сотрудников, прошедших обучение</td></tr><tr><td>В) Диаграмма</td><td>3) Наглядное сравнение количества увольнений по кварталам</td></tr><tr><td>Г) Таблица</td><td>4) Отображение динамики изменения численности персонала за год</td></tr><tr><td></td><td>5) Систематизация данных по возрасту и стажу сотрудников</td></tr><tr><td></td><td>6) Оценка уровня текучести кадров (отношение уволившихся к общему числу сотрудников)</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>907.</td><td>2.

3 мин

Б</td><td>ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</td><td>Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная практика)</td><td>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</td><td>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</td></tr>
</table>

					задач в сфере управления персоналом;	
908.	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.01(У) Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы высшей математики, применяемые для решения задач в сфере управления персоналом; умеет: применять методы высшей математики для решения задач в сфере управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. HR-отдел компании анализирует эффективность программы обучения. Необходимо определить, существует ли статистически значимая зависимость между прохождением тренингов и ростом KPI сотрудников. Какой математический метод наиболее подходит для решения этой задачи? 1) Дифференциальные уравнения 2) Корреляционный анализ 3) Метод наименьших квадратов 4) Теория графов 5)Комбинаторика 6) Метод ветвей и границ
909.	4. 5 мин Г	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2: Определяет методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная практика)	Обучающийся знает: методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом; умеет: применять методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. HR-отдел компании столкнулся с высокой текучестью кадров в IT-отделе. Для выявления причин было решено провести исследование. Какие два метода сбора данных будут наиболее релевантны для этой задачи? 1) Анализ данных из системы учета рабочего времени 2) Анонимный опрос сотрудников IT-отдела 3) Изучение рынка труда по открытым источникам 4) Наблюдение за рабочим процессом без вмешательства 5) Глубинные интервью с уволившимися сотрудниками 6) Сравнительный анализ зарплат в отрасли
910.	5. 5 мин Г	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных направлений работы с персоналом	Б2.О.01(У) 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
911.	6. 10 мин	ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборо	ПК-5.1: Определяет подразделения и исполнителей основных	Б2.О.01(У) Учебная практика (ознакомительная	Обучающийся знает: функции и задачи каждого подразделения в управлении персоналом	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).

<table>
<tr><td></td><td>Д</td><td>та по основным направлением работы с персоналом</td><td>направлений работы с персоналом</td><td>практика)</td><td>умеет:
анализировать организационную структуру компании и распределение HR-функций</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>912.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат</td><td>Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)</td><td>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</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы нормирования труда и их характеристики.<table><tr><td>Методы нормирования труда</td><td>Характеристики</td></tr><tr><td>А) Хронометраж</td><td>1) Изучение затрат времени на выполнение операций путем наблюдения и замеров</td></tr><tr><td>Б) Фотография рабочего дня</td><td>2) Анализ всех действий работника в течение рабочей смены</td></tr><tr><td>В) Микроэлементное нормирование</td><td>3) Разделение трудового процесса на мельчайшие элементы для расчета времени</td></tr><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></td></tr>
<tr><td>913.</td><td>2.</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и</td><td>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации</td><td>Б2.В.01(П) Производс</td><td>Обучающийся знает:
содержание и инструменты</td><td>Укажите верную последовательность этапов разработки корпоративной социальной политики:
1) Анализ потребностей сотрудников и стейкхолдеров</td></tr>
</table>

	3 мин Б	реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	кадровой и социальной политики	твенная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	корпоративной социальной политики умеет: анализировать составляющие корпоративной политики организации и обеспечивать их реализацию	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
914.	3. 3 мин В	ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала	ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-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	Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте. Компания внедряет политику развития персонала, включающую программы наставничества, внутренние курсы повышения квалификации и ротацию кадров. Какой основной целью руководства является реализация этих мер? 1) Снижение затрат на подбор новых сотрудников 2) Формирование кадрового резерва и снижение текучести 3) Увеличение нагрузки на HR-отдел 4) Сокращение расходов на заработную плату 5) Повышение конкуренции между сотрудниками 6) Упрощение процедуры увольнения
915.	4. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)	Обучающийся знает: основные принципы и методы организации, нормирования и оплаты труда персонала умеет: осуществлять деятельность по нормированию труда и организации труда персонала и его стимулированию	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. При нормировании труда используются различные методы. Какие из перечисленных методов позволяют наиболее точно установить нормы времени для повторяющихся операций? 1) Хронометраж 2) Фотография рабочего дня 3) Анкетирование сотрудников 4) Микроэлементное нормирование 5) Опрос руководителей 6) Расчет по аналогии
916.	5. 5	ПК-6: Способен участвовать в разработке и	ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации	Б2.В.01(П) Производс	Обучающийся знает: содержание и инструменты	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Какие инструменты корпоративной социальной политики напрямую влияют на

<table>
<tr><td></td><td>мин

Г</td><td>реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>кадровой и социальной политики</td><td>твенная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)</td><td>корпоративной социальной политики

умеет:
анализировать составляющие корпоративной политики организации и обеспечивать их реализацию</td><td>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)</td></tr>
<tr><td>917.</td><td>6.

10 мин

Д</td><td>ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала</td><td>ПК-6.2: Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения</td><td>Б2.В.01(П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)</td><td>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</td><td>Небольшая компания "ОфисМаркет" (50 сотрудников, продажа канцтоваров) столкнулась с проблемами:
3 сотрудника уволились за последний месяц, жалуясь 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.</td></tr>
<tr><td>918.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</td><td>ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала</td><td>Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая практика)</td><td>Обучающийся знает:
технологии разработки и реализации мероприятий подбора и деловой оценки персонала

умеет: разрабатывать и применять технологии подбора и деловой оценки персонала</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите методы деловой оценки персонала и их цели.
<table>
<tr><th>Методы деловой оценки</th><th>Цели</th></tr>
<tr><td>А) KPI (Key Performance Indicators)</td><td>1) Оценка достижения количественных показателей эффективности</td></tr>
<tr><td>Б) 360-градусная оценка</td><td>2) Получение обратной связи от коллег, подчиненных и руководителей</td></tr>
<tr><td>В) Модель компетенций</td><td>3) Комплексная оценка управленческих и профессиональных компетенций</td></tr>
<tr><td>Г) Тестирование способностей</td><td>4) Определение ключевых навыков и качеств для конкретной должности</td></tr>
<tr><td></td><td>5) Проверка уровня интеллекта, логики и профессиональных знаний</td></tr>
<tr><td></td><td>6) Периодическая формальная оценка соответствия должности</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

919.	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.
920.	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.
921.	4. 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	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, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. 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.
922.	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.
923.	6. 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	Б2.В.02(П) Производственная практика (организационно-управленческая практика)	Обучающийся знает: технологии организации и проведения аттестации работников умеет: организовывать работу по проведению 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). 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.

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>924.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом.</td><td>ПК-3.1: Определяет различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)</td><td>Обучающийся знает: различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала

умеет: определять различные варианты управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите названия подходов к управлению карьерой и их характеристики.
<table><tr><th>Подходы к управлению карьерой</th><th>Характеристики</th></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 экспертизы и ценности без продвижения в должности</td></tr><tr><td></td><td>5) Обучение и адаптация новичков через опытных коллег</td></tr><tr><td></td><td>6) Дополнительные проекты или временные роли для получения новых навыков без повышения</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>925.</td><td>2.

3 мин

Б</td><td>ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда,</td><td>ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда</td><td>Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)</td><td>Обучающийся знает: системы оплаты труда персонала, принципы и алгоритм формирования бюджета фонда оплаты труда

умеет: разрабатывать и</td><td>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</td></tr>
</table>

		формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат.			внедрять системы оплаты труда персонала, формировать бюджет фонда оплаты труда	
926.	3. 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	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 организации работы с кадровым резервом	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
927.	4. 5 мин Г	ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат.	ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)	Обучающийся знает: системы оплаты труда персонала, принципы и алгоритм формирования бюджета фонда оплаты труда умеет: разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала, формировать бюджет фонда оплаты труда	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Компания разрабатывает новую систему оплаты труда для отдела продаж (20 человек). Цели: увеличить мотивацию; снизить текучесть кадров и учесть бюджетные ограничения. Какие два принципа наиболее важны для этой ситуации? 1) Единая ставка для всех сотрудников независимо от результатов 2) Прозрачные KPI, привязанные к премиям 3) Оклад ниже рынка, но с высоким % бонусов 4) Ежегодная индексация зарплат на уровень инфляции 5) Грейдинговая система с четкими ступенями роста 6) Социальный пакет вместо денежных бонусов
928.	5. 5	ПК-5: Способен проводить администрирова	ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота	Б2.В.03 (Пд) Производс	Обучающийся знает: структуру и объем документооборота по	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. В компании «СтройТех» (250 сотрудников) кадровая служба столкнулась с

<table>
<tr><td></td><td>мин

Г</td><td>ние процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>по основным направлением работы с персоналом</td><td>твенная практика (преддипломная практика)</td><td>основным направлением работы с персоналом

умеет: выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>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</td></tr>
<tr><td>929.</td><td>6.

10 мин

Д</td><td>ПК-5: Способен проводить администрирование процессов и документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>ПК-5.2: Выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>Б2.В.03 (Пд) Производственная практика (преддипломная практика)</td><td>Обучающийся знает: структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом

умеет: выбирает структуру и объем документооборота по основным направлением работы с персоналом</td><td>Вы - новый начальник отдела кадров на заводе (500 работников). Столкнулись с проблемами:
Слишком много бумаг - больше 200 документов каждый месяц. Оформление одного документа занимает 3 дня. Каждый 7-й документ содержит ошибки.
Архивные комнаты забиты папками. Работники недовольны медленным оформлением документов.
Ваше задание: Предложите простые способы навести порядок в документах за 6 месяцев.</td></tr>
<tr><td>930.</td><td>1.

3 мин

А</td><td>УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации</td><td>ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает:
- стилевые черты, языковые особенности письменных жанров официально-делового стиля; особенности официально-делового стиля;
умеет:
- отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи; корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие.
Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Составьте правильные сочетания, отвечающие требованиям официально-делового стиля

<table><tr><td>Начало фразы</td><td>Продолжение</td></tr><tr><td>А) принять</td><td>1) мероприятия</td></tr><tr><td>Б) предпринять</td><td>2) проект</td></tr><tr><td>В) провести</td><td>3) меры</td></tr><tr><td>Г) реализовать</td><td>4) шаги</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте.</td><td></td></tr>
<tr><td>931.</td><td>2.

3 мин.

А</td><td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.1:
Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации</td><td>ФТД.01
Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает:
- лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма;
умеет:
- корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте.</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие.
Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Выберите пароним, которым необходимо заполнить пропуск в предложении.

<table><tr><th>Предложение</th><th>Пароним</th></tr><tr><td>А) Студенты первого курса для вселения в общежитие должны ___ справки.</td><td>1) командировочные</td></tr><tr><td>Б) ___ сотрудники должны пройти дополнительный инструктаж</td><td>2) представить</td></tr><tr><td>В) В распоряжение сотрудников лаборатории необходимо ___ всю документацию</td><td>3) командированные</td></tr><tr><td>Г) При заселении в гостиницу просим предъявить ___ удостоверения</td><td>4) предоставить</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>932.</td><td>3.

5 мин.

Б</td><td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и</td><td>УК-4.1:
Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной</td><td>ФТД.01
Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает:
- композиционные особенности делового документа и делового письма;
умеет:
-эффективно и этически корректно строить письменную речь на русском языке в ситуации деловой коммуникации;</td><td>Укажите верную последовательность элементов делового письма в соответствии с требованиями к его структуре

1) Надеемся на продолжение сотрудничества с Вашей организацией.
2) В соответствии с договоренностью направляю Вам…
3) К Вам обращается Сергей Иванович Иванов.
4) Прошу подтвердить возможность присутствия на совещании.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td></tr>
</table>

		иностранном(ых) языке(ах)	коммуникации		- следовать структуре письма;	
933.	4. 5 мин. Б	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи;	*Укажите верную последовательность расположения частей текста делового письма в соответствии с логикой построения письма.* 1) В ответ на Ваш исх. от 01.02.2020 № 01/001 ФГБОУ ВО «СамГУПС» сообщает следующее 2) Университет выражает готовность направить для участия в конкурсе профессионального мастерства среди преподавателей образовательных организаций СПО Приволжского федерального округа Иванову И.И., преподавателя информатики СамКЖТ – структурного подразделения СамГУПС, победителя конкурса профмастерства в Самарской области. 3) Просим Вас рассмотреть возможность поощрения Ивановой И.И. 4) Уважаемый Геннадий Михайлович! Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо | | | | |
934.	5. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: -нормы письменной речи; - типичные ошибки в деловых письмах, способы их исправления и предупреждения умеет: - обнаруживать в деловом тексте недочеты и находить способы их исправления	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* *Укажите номер предложения, в котором на месте пропуска пишется буква «И». Выбор обоснуйте.* 1) Во исполнени… требований заказчика произвести перерасчет средств, затраченных на рассылку информационных материалов. 2) Наш проект – в отличи… от предложенного компанией АДЕКО – более дорогостоящий, однако имеет более долгосрочные перспективы. 3) В соответстви… с письмом Минобрнауки №… от … прошу подготовить информацию о проводимых мероприятиях, посвященных борьбе с наркоманией. 4) Вследстви… технической ошибки сроки поставки были нарушены.
935.	6. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях	Обучающийся знает: -нормы письменной речи; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* *Выберите ряд, в котором все выражения соответствуют нормам русского языка* 1) Подписанные договора, в размере пятиста рублей, опытные бухгалтера; 2) Двести пятьдесят три бюллетеней, в течении суток, в одну тысячу

		государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	цифровой среды	документа и делового письма; - типичные ошибки в деловых письмах, способы их исправления и предупреждени; умеет: - корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте	девяностом году. 3) Согласно приказу, по приезде к месту дислокации, привести в соответствие с требованиями; 4) Ряд участников высказали, в следствие этого, оплатить за проезд.
936.	7. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной академической и профессиональной коммуникации	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - особенности официально-делового стиля; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет: - корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* После финальной этикетной фразы «С уважением» согласно современным нормам деловой переписки: 1) Запятая является ошибкой 2) Нужно ставить запятую 3) Можно выбрать тот вариант, который нравится автору 4) Нужно ставить восклицательный знак
937.	8. 5 мин Г	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке	УК-4.1: Отбирает и использует средства русского языка в соответствии с языковыми нормами в целях построения эффективной	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: -нормы письменной речи; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма;	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* Выберите варианты, в которых фамилия адресата корректно поставлена в форму дательного падежа. 1) Чепецу Владимиру Юрьевичу 2) Линник Марине Анатольевне 3) Рудской Михаилу Викторовичу 4) Скибе Юлии Петровне

		Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	академической и профессиональной коммуникации		умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи; - выбирать жанры деловой письменной речи в соответствии с ситуацией; - корректно использовать стандартные языковые средства (с учетом особенностей лексической сочетаемости, грамматических и правописных норм) в деловом тексте;	
938.	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	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: -нормы письменной речи; стили русского литературного языка; - стилевые черты, языковые особенности письменных жанров официально-делового стиля; - особенности официально-делового стиля; - лексические, грамматические, пунктуационные, композиционные особенности делового документа и делового письма; умеет: - отбирать языковые средства, характерные для официально-деловой письменной речи;	*«Переведите» текст, написанный «канцелярским» языком на понятный язык.* Я ускоренными темпами обеспечила восстановление надлежащего порядка на жилой площади, а также в предназначенном для приготовления пищи подсобном помещении общего пользования. В последующий период мною было организовано посещение торговой точки с целью приобретения необходимых продовольственных товаров...

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>939.</td><td>10.

3
мин.

А</td><td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.2:
Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td><td>ФТД.01
Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает:
- правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных;
правила речевого этикета при
общении в личных и групповых чатах мессенджеров
умеет:
- следовать структуре электронного письма.
выбирать коммуникативные технологии;
корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие.
Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите речевые формулы с элементами делового электронного письма

<table><tr><th>Речевые формулы</th><th>Элементы делового письма</th></tr><tr><td>А) Надеемся на продолжение сотрудничества с Вашей организацией</td><td>1) Представление</td></tr><tr><td>Б) В соответствии с договоренностью направляю Вам…</td><td>2) Финальная этикетная фраза</td></tr><tr><td>В) К Вам обращается Сергей Иванович Иванов</td><td>3) Указание на действия адресата по прочтении</td></tr><tr><td>Г) Прошу подтвердить возможность присутствия на совещании</td><td>4) Анонс содержания</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>940.</td><td>11.

3
мин.

А</td><td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.2:
Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td><td>ФТД.01
Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает:
- правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных;
правила речевого этикета при
общении в личных и групповых чатах мессенджеров.
умеет:
выбирать коммуникативные технологии;
- следовать структуре электронного письма;
корректно использовать при составлении электронных деловых</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие.
Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Соотнесите высказывания, касающиеся этикета деловой переписки посредством электронной почты, из левого столбца с утверждениями из правого.

<table><tr><th>Высказывание</th><th>Утверждение</th></tr><tr><td>А) Обращаться к адресату в электронном деловом письме по имени или имени и отчеству, если они Вам известны…</td><td>1) недопустимо</td></tr><tr><td>Б) Запрашивать уведомление о прочтении электронного письма при помощи соответствующей кнопки в почтовой программе…</td><td>2) нужно обязательно</td></tr><tr><td>В) Использование адреса электронной почты</td><td>3) необходимо</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>писем элементы этикетной рамки.</td><td><table><tr><td>lenusik@gmail.com для осуществления деловой коммуникации…</td><td></td></tr><tr><td>Г) Указывать тему электронного письма в соответствующей строке…</td><td>4) не рекомендуется</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>941.</td><td>12.
5 мин.
Б</td><td>УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td><td>УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td><td>ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает: правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров.
умеет: выбирать коммуникативные технологии;
- следовать структуре письма; корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки.</td><td>Укажите верную последовательность расположения компонентов электронного делового письма (сверху вниз)

1) обращение,
2) заключительная формула вежливости,
3) текст письма,
4) адресат,
5) контактная информация.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td></tr>
<tr><td>942.</td><td>13.
5 мин.
Б</td><td>УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых</td><td>УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td><td>ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td><td>Обучающийся знает: правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров.
умеет: выбирать коммуникативные</td><td>Укажите верную последовательность расположения.

Распределите электронные письма разным адресатам по степени официальности по мере ее понижения

1) письмо хорошо знакомому человеку;
2) письмо вышестоящему лицу;
3) письмо лицу, равному по статусу;
4) письмо внутри организации;
5) письмо в другую организацию.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо
<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td></tr>
</table>

		) языке(ах)			технологии; следовать структуре электронного письма; корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки.	
943.	14. 5 мин В	УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2: Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; умеет: выбирать коммуникативные технологии; следовать структуре электронного письма; - корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте.* Запрашивать уведомление о прочтении письма при помощи соответствующей кнопки в почтовой программе: 1) нужно обязательно, 2) не рекомендуется, 4) ни в коем случае нельзя, 5) только если Вы пишете незнакомому.
944.	15. 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	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров. умеет: выбирать коммуникативные технологии; следовать структуре электронного письма; - корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* Елена Петренко - новый работник организации «Штрих.ру». Для осуществления деловой коммуникации ей необходимо создать адрес электронной почты. Выберите из предложенных вариантов те адреса электронной почты, которые корректно использовать при деловом общении: 1) lenkapetrenka@list.ru 2) lenusik@gmail.com, 3) elenapetrenko@shtrih.ru, 4) elenapetrenko_shtrih@mail.ru.

					этикетной рамки	
945.	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	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров. умеет: выбирать коммуникативные технологии; следовать структуре электронного письма; корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки.	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* Какие утверждения этикетного характера являются верными (применительно к электронной переписке)? 1) После приветствия в деловом письме можно ставить точку, если мы не хотим выглядеть слишком пафосными. 2) Если в предыдущем письме наш корреспондент подписался Иванов Г.И., к нему следует обратиться «Уважаемый Иванов Г.И.!» 3) Приветствие «Доброго времени суток!» является некорректным. 4) Излагать суть письма необходимо в начале его основной части.
946.	*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	ФТД.01 Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды	Обучающийся знает: - правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных; правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров. умеет: выбирать коммуникативные технологии; следовать структуре электронного письма; корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки.	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* *Выбор обоснуйте.* Какие речевые формулы в сочетании с обращением будут наиболее корректны в электронном письме по отношению к человеку, который Вам не знаком и который в своем письме подписался «А.Н. Петров», если нет возможности выяснить расшифровку его инициалов? 1) Уважаемый господин Петров! 2) Уважаемый А.Н. Петров! 3) Уважаемый г-н А.Н. Петров! 4) Добрый день, А.Н. Петров! 5) Уважаемый г-н Петров!

<table>
<tr>
<td>947.</td>
<td>18.

10 мин

Д</td>
<td>УК-4:
Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</td>
<td>УК-4.2:
Осуществляет академическое и деловое взаимодействие в различных жанрах и формах с использованием современных коммуникативных технологий</td>
<td>ФТД.01
Культура письменной деловой коммуникации в условиях цифровой среды</td>
<td>Обучающийся знает:
- правила речевого этикета при создании деловых писем, в том числе электронных;
- правила речевого этикета при общении в личных и групповых чатах мессенджеров

умеет:
выбирать коммуникативные технологии; следовать структуре электронного письма; корректно использовать при составлении электронных деловых писем элементы этикетной рамки.</td>
<td>Исправьте некорректно составленное сообщение, направленное посредством мессенджера. Какие ошибки совершил адресант?

- Привет!
- Ты тут?
- Я что спросить хотел
- Помнишь, у нас была сотрудница
- Высокая такая
- Китайский знала
- Не помню точно в каком отделе
- Кажется, Марина
- У тебя нет ее почты
- Или телефона
- ?</td>
</tr>
<tr>
<td>948.</td>
<td>1.

3 мин

А</td>
<td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах</td>
<td>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</td>
<td>ФТД.02
История религиозной культуры</td>
<td>Обучающийся знает:
основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий,
умеет:
увидеть роль</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать, как называются значимые тексты древних религий.

<table>
<tr><th>Религии</th><th>тексты</th></tr>
<tr><td>А) брахманизм</td><td>1) Иллиада</td></tr>
<tr><td>Б) египетская религия</td><td>2) Веды</td></tr>
<tr><td>В) греческая религия</td><td>3) Книга перемен</td></tr>
<tr><td>Г) конфуцианство</td><td>4) Книга мертвых</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.</td><td></td></tr>
<tr><td>949.</td><td>2.

3 мин

А</td><td>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах</td><td>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</td><td>ФТД.02 История религиозной культуры</td><td>Обучающийся знает: основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. Порядковый номер разместите после буквы (без пробела)

Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать о памятниках религиозных культур.
Соотнесите памятник культуры и страну, где он расположен:

<table><tr><th>Название памятника</th><th>Название страны</th></tr><tr><td>А) Луксорский храм</td><td>1) Греция</td></tr><tr><td>Б) Храм неба</td><td>2) Италия</td></tr><tr><td>В) Пещерный храм Эллоры</td><td>3) Египет</td></tr><tr><td>Г) Парфенон</td><td>4) Индия</td></tr></table></td></tr>
</table>

					религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	Д) Пантеон, храм всех богов — 5) Китай
950.	3. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах	УК-5.3: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных	ФТД.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его	*Укажите верную последовательность.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать об историческом процессе развития античной культуры, которая является колыбелью всей европейской цивилизации. *Расположите в хронологическом порядке периоды истории античной культуры:* 1) Архаический 2) Крито-Микенский 3) Классический 4) Эллинистический

			социальных групп, этносов и конфессий		эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	5) Гомеровский
951.	4. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах	УК-5.3: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой	ФТД.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о	*Укажите верную последовательность.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий нужно знать о духовных центрах русской культуры разных времен. *Укажите хронологическую последовательность возникновения монастырей на Руси* . 1) Троице-Сергиева лавра 2) Оптина пустынь 3) Киево-Печерская лавра

			и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	4) Соловецкий монастырь
952.	5. 3 мин Б	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и	УК-5.3: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм	ФТД.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних	*Укажите верную последовательность* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры нужно знать об историческом процессе религий народов России. *Расположите события в хронологической последовательности:* 1) Принятие закона «Об учреждении в Уфе духовного собрания для

		философских контекстах	научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	заведования всеми духовными чинами того закона, в России пребывающими» 2) Строительство мечети хана Узбека в Крыму 3) Строительство мечети в Касимове 4) Строительство мечети Джума в Дербенте
953.	6. 5 мин	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в	УК-5.3: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с	ФТД.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира;	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры нужно иметь представление о религиозном мировоззрении древних культур.

	В	социально-историческом, этическом и философских контекстах	учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий		особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	Согласно какой теологии Древнего Египта, бог задумает творение в своём сердце и называет задуманное языком (произнеся Словом): 1) Гермопольская 2) Гелиопольская 3) Мемфиская 4) Фиванская
954.	7.	УК-5 Способен воспринимать	УК-5.3: Выстраивает	ФТД.02 История	Обучающийся *знает:* основные понятия курса,	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом

	5 мин В	межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских контекстах	социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий	религиозной культуры	религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою	особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий нужно иметь представление о письменных памятниках древних культур. Автор древнейших из сохранившихся памятников древнегреческой литературы, классических поэм: «Илиады» и Одиссеи» 1) Страбон 2) Витрувий 3) Гомер 4) Виргилий

					позицию.	
955.	8. 5 мин В	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских 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.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры,	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа. Выбор обоснуйте.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры нужно иметь представление о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции. Наставления религиозно-философского характера, комментарии к ведам о проблемах жизни и смерти, мироздании, связи человека и космоса, людей и богов и т.д. 1) Араньяки 2) Упанишады 3) Брахманы 4) Веданты.

					участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	
956.	9. 5 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских 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.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры необходимо иметь представление о культурном наследии России: Иконопись Древней Руси – воплощение христианского слова в живописный образ: 1– религиозные символы, за которыми скрываются сложные религиозные идеи; 2 – наличие линейной перспективы, создающей иллюзию глубины пространства; 3– важную роль в раскрытии религиозных образов играют атрибуты; 4– стремление к передаче трехмерного пространства; 5– статичность, застывшие фигуры, лишенные движения; 6– сосредоточенность на выражении глаз, условность изображенного мира, понятного лишь для посвященных; 7– точность описания конкретного персонажа; 8 – привнесение в церковную живопись оптимистического мироощущения, радости полноты жизни, утверждения бытия.

					межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	
957.	10. 3 мин Г	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских 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.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить место человека в системе социальных связей и в историческом процессе,	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.* Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий необходимо знать о нравственных принципах и базовых ценностях древних культур. Социальный идеал Конфуция представлял собой – Высокоморальный человек цзюнь-цзы, который должен был обладать важнейшими достоинствами: 1)гуманностью, чувством долга (долг – это моральное обязательство, которое гуманный человек в силу своих добродетелей накладывает на себя сам), 2) расчётливостью, стремление к успеху, смелостью. 3) Понятие гуманность (жэнь) трактовалось широко и включало в себя множество качеств: скромность, справедливость, сдержанность, достоинство, бескорыстие, любовь к людям, *4)* стремление к знаниям, обязанность учиться и постигать мудрость древних. 5) ряд других понятий, включая верность и искренность (чжэн), благопристойность, 6) соблюдение церемоний и обрядов считал лишними.

					вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.	
958.	11. 10 мин. Д.	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философских 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.02 История религиозной культуры	Обучающийся *знает:* основные понятия курса, религиозную специфику и религиозную культуру народов мира; особенности религиозного мировоззрения, базовые ценности древних культур, исторический процесс развития древних и мировых религий, о происхождении человеческого мировоззрения, его эволюции, культурные традиции древних, национальных и мировых религий, *умеет:* увидеть роль религиозной культуры в общественной жизни прошлого и настоящего, анализировать идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, опереться на базовые ценности мировой духовной культуры в своем личностном общекультурном развитии, определить	Для выстраивания социального и профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм религиозного сознания, общей культуры представителей различных социальных групп, этносов и конфессий необходимо знать о базовых ценностях древних культур. *Прочитайте текст. Поясните когда могли произноситься эти слова.* «Совершил Я, — глаголет Господь Вседержитель, чье имя сокрыто, — четыре благих деяния во вратах светлой земли: Сотворил Я четыре ветра, дабы мог дышать каждый человек. И это — одно из дел. Сотворил Я великие разливы <Нила> дабы бедный мог существовать благодаря ним, как и богатый. И это — одно из дел. Сотворил Я каждого человека подобным другому, и не повелевал Я им творить беззакония. Это сердца их не подчинились приказаниям моим. И это — одно из дел. Сотворил Я в сердцах их склонность не забывать о смерти, дабы священные приношения совершались богам, покровителям областей. И это — одно из дел» [СТ. 1130].

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>место человека в системе социальных связей и в историческом процессе, вести конструктивный диалог на межличностном и межкультурном уровне с опорой на знание религиозной культуры, участвовать в дискуссиях, аргументируя свою позицию.</td><td></td></tr>
<tr><td>959.</td><td>1.

3 мин
А</td><td>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</td><td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления</td><td>ФТД.03 Социальное проектирование</td><td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:
- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. После порядкового номера разместите букву (без пробела).
Установите соответствие между понятием и его содержанием:<table><tr><td>Понятия</td><td>Содержания</td></tr><tr><td>1) Социальный проект</td><td>А) Конкретное измеримое изменение, достигнутое в результате реализации мероприятий</td></tr><tr><td>2) Целевая группа</td><td>Б) Инициатива, направленная на решение социальной проблемы с определёнными сроками и ресурсами</td></tr><tr><td>3) Результат проекта</td><td>В) Лица/группы, на которых непосредственно направлено воздействие проекта</td></tr><tr><td>4) Стейкхолдер</td><td>Г) Участники, заинтересованные в проекте и влияющие на его реализацию</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>960.</td><td>2.

3 мин</td><td>УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные</td><td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения</td><td>ФТД.03 Социальное проектирование</td><td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. После порядкового номера разместите букву (без пробела).
Установите соответствие между методом анализа и его назначением:<table><tr><td>Методы</td><td>Назначение</td></tr><tr><td>1) Анкетирование</td><td>А) Изучение нормативных</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td>А</td>
<td>способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</td>
<td>средствами проектного управления</td>
<td></td>
<td>инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:
- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления</td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td>актов, отчетов, локальных документов для оценки ситуации</td></tr>
<tr><td>2) Интервью</td><td>Б) Выявление скрытых причин проблем через углубленную беседу</td></tr>
<tr><td>3) Анализ документов организации</td><td>В) Получение данных о мнениях и удовлетворенности персонала по заранее заданным вопросам</td></tr>
<tr><td>4) Наблюдение</td><td>Г) Фиксация поведения и условий труда в реальной рабочей среде</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>961.</td>
<td>3.

3 мин

А</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления</td>
<td>ФТД.03 Социальное проектирование</td>
<td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:
- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. После порядкового номера разместите букву (без пробела).
Установите соответствие между элементом планирования проекта и его характеристикой:
<table>
<tr><td>Элементы</td><td>Характеристика</td></tr>
<tr><td>1) Календарный план</td><td>А) Финансовое обоснование затрат по статьям расходов</td></tr>
<tr><td>2) Бюджет проекта</td><td>Б) Система критериев и измерителей достижения результатов проекта</td></tr>
<tr><td>3) Ресурсное обеспечение</td><td>В) Перечень мероприятий с указанием сроков выполнения и ответственных</td></tr>
<tr><td>4) Показатели эффективности</td><td>Г) Совокупность кадровых, материальных и информационных ресурсов проекта</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>962.</td>
<td>4.

3 мин

А</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного</td>
<td>ФТД.03 Социальное проектирование</td>
<td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:
- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. После порядкового номера разместите букву (без пробела).
Установите соответствие между этапом сопровождения проекта и его содержанием:
<table>
<tr><td>Этап</td><td>Содержание</td></tr>
<tr><td>1) Реализация</td><td>А) Внесение изменений в мероприятия, сроки или ресурсы по результатам контроля</td></tr>
<tr><td>2) Мониторинг</td><td>Б) Выполнение запланированных мероприятий и достижение результатов</td></tr>
<tr><td>3) Оценка эффективности</td><td>В) Систематическое отслеживание хода выполнения проекта и сбор данных</td></tr>
<tr><td>4) Корректировка проекта</td><td>Г) Определение степени достижения целей и результативности проекта</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>963.</td>
<td>5.

3 мин

А</td>
<td>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</td>
<td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного</td>
<td>ФТД.03 Социальное проектирование</td>
<td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:
- применять технологии социального проектирования для формулирования</td>
<td>Прочитайте текст и установите соответствие. После порядкового номера разместите букву (без пробела).
Установите соответствие между элементами проектной задачи и их содержанием при формулировании проектной задачи
<table>
<tr><td>Элементы проектной задачи</td><td>Содержание</td></tr>
<tr><td>1) Проблема</td><td>А) Конкретные действия, выполнение которых обеспечивает достижение цели</td></tr>
<tr><td>2) Цель проекта</td><td>Б) Сформулированное противоречие или дефицит в социально-трудовой сфере организации</td></tr>
<tr><td>3) Задачи проекта</td><td>В) Измеримое изменение, полученное по итогам реализации проекта</td></tr>
<tr><td>4) Ожидаемый результат</td><td>Г) Желаемое состояние, к которому стремится проект</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления</td><td></td></tr>
<tr><td>964.</td><td>6.

3 мин

А</td><td>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</td><td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного</td><td>ФТД.03 Социальное проектирование</td><td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:
- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления</td><td>Прочитайте текст и установите соответствие. После порядкового номера разместите букву (без пробела).
Установите соответствие между инструментами проектного управления и их назначением при решения проектной задачи средствами проектного управления
<table><tr><td>Инструменты проектного управления</td><td>Назначение</td></tr><tr><td>1) Дерево целей</td><td>А) Определение возможных угроз реализации проекта и мер по их снижению</td></tr><tr><td>2) Календарный план (план-график)</td><td>Б) Декомпозиция цели проекта на задачи и ожидаемые результаты</td></tr><tr><td>3) Бюджет проекта</td><td>В) Распределение мероприятий по срокам и назначение ответственных исполнителей</td></tr><tr><td>4) Матрица рисков</td><td>Г) Финансовое обоснование затрат и необходимых ресурсов</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>965.</td><td>7.

3 мин

Б</td><td>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</td><td>УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного</td><td>ФТД.03 Социальное проектирование</td><td>Обучающийся знает:
- теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения

умеет:</td><td>Укажите верную последовательность.
Расположите действия обучающегося при выявлении и анализе социально-трудовой проблемы в правильной последовательности:
А) Определение причин и факторов проблемы
Б) Сбор исходных данных (опросы, документы, интервью)
В) Формулировка проектной задачи
Г) Анализ и систематизация полученных данных</td></tr>
</table>

					- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	
966.	8. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Укажите верную последовательность.* Расположите этапы проектного планирования социального проекта в правильной последовательности. А) Разработка календарного плана мероприятий Б) Определение ресурсов и бюджета проекта В) Постановка задач и выбор инструментов проектного управления Г) Определение показателей эффективности проекта
967.	9. 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	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и	*Укажите верную последовательность.* Расположите этапы сопровождения проекта в процессе реализации и оценки результатов в правильной последовательности. А) Организация реализации мероприятий проекта Б) Мониторинг выполнения и сбор данных В) Оценка эффективности и достижение результатов Г) Корректировка проекта по итогам мониторинга

		ограничений			выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	
968.	10. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Укажите верную последовательность.* Расположите этапы разработки социальной проектной идеи в логической последовательности. А) Определение целевой группы проекта Б) Выявление социальной проблемы в организации В) Формулировка цели проекта Г) Определение ожидаемых результатов проекта
969.	11. 3 мин Б	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и	*Укажите верную последовательность.* Установите правильную последовательность логических элементов социального проекта (от исходного к итоговому). А) Определение ожидаемых результатов и эффектов Б) Формулирование проектной проблемы В) Определение целевой группы Г) Постановка цели проекта

		из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	
970.	12. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Укажите верную последовательность.* Установите правильную последовательность действий при диагностике социально-трудовой проблемы персонала. А) Формирование выводов и подтверждение актуальности проблемы Б) Анализ причин и факторов проблемы В) Сбор данных (документы, опросы, интервью, наблюдение) Г) Определение источников информации и выбор методов диагностики
971.	13.	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет	ФТД.03 Социальное проектиро	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального	*Укажите верную последовательность.* Установите правильную последовательность подготовки проектной документации для запуска социального проекта. А) Определение показателей эффективности и критериев оценки

	3 мин Б	цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	способы ее решения средствами проектного	вание	проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	Б) Разработка плана мероприятий и календарного графика В) Расчет ресурсов и формирование бюджета проекта Г) Оформление паспорта проекта (цель, задачи, сроки, ресурсы, результаты)
972.	14. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Укажите верную последовательность.* Установите правильную последовательность управленческих действий при сопровождении проекта в ходе реализации. А) Сбор данных мониторинга и фиксация отклонений Б) Проведение оценки результативности по итогам этапа/проекта В) Реализация мероприятий согласно плану Г) Принятие корректирующих решений и обновление плана

973.	15. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления.	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Социальное проектирование в организации предполагает целенаправленную деятельность, направленную на изменение социальной среды и решение социально-трудовых проблем с использованием проектного подхода. Выберите признак, который является обязательным для социального проекта: 1. Наличие цели, сроков и ограниченных ресурсов 2. Выполнение работы без фиксированного результата 3. Отсутствие целевой группы и заинтересованных сторон 4. Реализация мероприятий без планирования
974.	16. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Диагностика социально-трудовых проблем является необходимым этапом социального проектирования, так как позволяет обосновать актуальность проекта и корректно сформулировать проектную задачу. Выберите действие, которое является наиболее корректным при постановке проектной задачи: 1. Определение мероприятий проекта без анализа исходной ситуации 2. Формулирование проблемы на основе подтвержденных данных и выявленных причин 3. Установление бюджета проекта до определения цели и задач 4. Выбор исполнителей проекта без определения ожидаемых результатов

					проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления.	
975.	17. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления.	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Проектное управление предполагает планирование мероприятий, ресурсов, сроков и ожидаемых результатов, а также определение показателей эффективности, позволяющих оценить достижение цели проекта. Выберите показатель, который относится к результативности социального проекта: 1. Дата утверждения проекта руководителем 2. Количество страниц в проектной документации 3. Название подразделения, в котором реализуется проект 4. Количество сотрудников, прошедших обучение в рамках проекта
976.	18. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет:	*Прочитайте текст, выберите правильный вариант ответа.* *Выбор обоснуйте*. Мониторинг социального проекта представляет собой систематическое отслеживание выполнения мероприятий и достижения промежуточных результатов, что позволяет своевременно выявлять отклонения и принимать управленческие решения. Выберите действие, которое относится к мониторингу проекта: 1. Сравнение фактических сроков выполнения мероприятий с плановыми 2. Формулирование цели и задач проекта 3. Определение целевой группы проекта 4. Разработка концепции проекта и обоснование актуальности

					- применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления.	
977.	19. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	Прочитайте текст. Выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Социальный проект в организации — это целенаправленная деятельность, направленная на решение социальной или социально-трудовой проблемы, имеющая ограниченные сроки, ресурсы и ожидаемые результаты. В отличие от текущей деятельности, проект предполагает уникальность и необходимость управления изменениями. Какие характеристики относятся к социальному проекту? 1. Наличие цели и ожидаемых результатов 2. Неограниченные сроки выполнения 3. Определение целевой группы проекта 4. Отсутствие ресурсных ограничений
978.	20. 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	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и	Прочитайте текст. Выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте. Для обоснования социального проекта необходимо провести диагностику проблемы и потребностей персонала. Диагностика включает сбор информации, анализ причин, подтверждение актуальности проблемы и формулирование проектной задачи. Какие действия относятся к этапу диагностики социально-трудовой проблемы? 1. Проведение анкетирования и интервью 2. Формирование бюджета проекта 3. Анализ локальных нормативных актов и отчетов организации 4. Построение «дерева проблем» 5. Разработка презентации проекта

		ограничений			выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	
979.	21. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте* Проектное планирование включает разработку мероприятий, определение сроков, ресурсов, бюджета, показателей эффективности и рисков. Эти элементы позволяют обеспечить управляемость проекта и достижение ожидаемых результатов. Какие элементы относятся к инструментам планирования социального проекта? 1. Календарный план (план-график) 2. Паспорт проекта 3. Матрица рисков 4. Устные распоряжения руководителя без фиксации 5. Показатели эффективности (KPI)
980.	22. 5 мин Г	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и	*Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа. Выбор обоснуйте* В процессе реализации социального проекта важно отслеживать выполнение мероприятий, контролировать сроки и ресурсы, анализировать промежуточные результаты и при необходимости вносить корректировки. Итоговая оценка позволяет определить результативность проекта и степень достижения цели. Какие действия относятся к мониторингу и оценке социального проекта? 1. Сравнение плановых и фактических сроков выполнения мероприятий 2. Формулирование цели и задач проекта

		из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	3. Сбор обратной связи от целевой группы 4. Корректировка мероприятий по итогам контроля 5. Определение целевой группы проекта
981.	23. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Социальное проектирование в сфере управления персоналом рассматривается как инструмент целенаправленного изменения социальной среды организации и решения социально-трудовых проблем, опирающийся на понятийный аппарат (проблема, цель, задачи, целевая группа, стейкхолдеры, результаты, эффекты) и отличающийся от текущей деятельности ограниченностью сроков, ресурсов и ориентацией на измеримые результаты. Вопрос: В чем заключается роль социального проектирования в системе управления персоналом организации транспортной отрасли и чем социальный проект отличается от текущей деятельности?
982.	24. 10 мин	УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной	УК-2.2: Формулирует проектную задачу, определяет	ФТД.03 Социальное проектиро	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Диагностика социально-трудовых проблем является обязательным этапом социального проектирования, так как позволяет собрать факты, выявить причины и факторы проблемы, определить потребности персонала и корректно

	Д	цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	способы ее решения средствами проектного	вание	проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	сформулировать проектную задачу на основе данных (анкетирование, интервью, наблюдение, анализ документов и статистики организации). Вопрос: Каков алгоритм выявления и анализа социально-трудовой проблемы персонала в транспортной организации для последующей формулировки проектной задачи?
983.	25. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Проектное планирование предполагает определение цели и задач, разработку мероприятий, календарного плана, ресурсного обеспечения и бюджета, формирование показателей эффективности и рисков, а также подготовку проектной документации (паспорт проекта) для обеспечения управляемости и достижимости результатов. Вопрос: Какие основные элементы включает планирование социального проекта (или программы социально-экономического развития организации) и как они обеспечивают достижение результата?

984.	26. 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	ФТД.03 Социальное проектирование	Обучающийся знает: - теоретические основы и понятийный аппарат социального проектирования, технологии и инструменты социального проектирования и проектного управления, а также требования к формулированию проектной задачи и выбору способов её решения умеет: - применять технологии социального проектирования для формулирования проектной задачи и определения способов её решения средствами проектного управления	*Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.* Реализация социального проекта требует организации командной работы, распределения ответственности, взаимодействия со стейкхолдерами, мониторинга выполнения мероприятий и оценки результативности, а также принятия решений о корректировке проекта с учетом принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Вопрос: Как организуются мониторинг, оценка результативности и корректировка социального проекта в транспортной организации с учетом принципов КСО и устойчивого развития?