



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2026
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭИМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭИМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	216 / 6
Форма контроля (промежуточная аттестация)	

Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.02 Менеджмент**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 952 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Заведующий кафедрой, кандидат
экономических наук, доцент

(должность, степень, ученое звание)



Е.А. Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой
(должность, степень, ученое звание)

(должность, степень, ученое звание)



Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора

(должность, степень, ученое звание)



Е.Т. Демидова, кандидат
юридических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Руководитель образовательной программы



Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	18
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	20
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	20
4.1 Содержание лекционных занятий.....	20
4.2 Содержание лабораторных занятий	21
4.3 Содержание практических занятий.....	21
4.4. Содержание самостоятельной работы.....	21
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	21
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения.....	22
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	22
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	23
9. Методические материалы	23
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	24

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
			Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать российское законодательство в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

	<p>ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>
<p>ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1 Демонстрирует навык комплексный подхода к сбору, их продвинутой обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Владеть навыком комплексного подхода к сбору данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом, их продвинутой обработки и анализа методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом</p> <p>Знать виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p> <p>Знать основы комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p> <p>Уметь собирать и комплексно обрабатывать все виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p>
<p>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p>	<p>ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p> <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной(в том числе кросс-культурной) среде</p>

	<p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p>
	<p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p>
	<p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной(в том числе кросс-культурной) среде согласно плана</p>
	<p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной(в том числе кросс-культурной) среде</p>
<p>ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p>	<p>Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия</p>
	<p>Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом</p>
	<p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p>
	<p>Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации</p>
	<p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p>

		Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации
<p>ОПК-4</p> <p>Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-моделей</p>	<p>ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений</p>	Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Владеть навыком проектирования организационных изменений
		Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Знать теорию проектирования организационных изменений
		Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций
	<p>ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью</p>	Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью
		Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации
		Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций
	<p>ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации</p>	Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента
		Владеть навыком управления подразделением организации
		Знать основы коммуникационного менеджмента

			Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур
			Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента
			Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения
	ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	ОПК-5.1 Понимает основы организации научного исследования в менеджменте и смежных областях	Знать основы организации научного исследования в менеджменте и смежных областях
			Владеет навыком организации научного исследования в менеджменте и смежных областях
			Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала	ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации
			Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования
			Знать методы расчета и анализа производительности труда
			Знать понятие и показатели производительности труда персонала
			Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям
			Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда

	ПК-1.2 Владеет навыками разработки и осуществления мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда	Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда
		Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда
		Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности
ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда	ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда
		Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда
		Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда
		Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда
		Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда
	ПК-2.2 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда	Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда
		Знать Требования охраны и безопасных условий труда
		Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации
ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
		Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала

		Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
	ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов
		Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала
		Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала
ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
	ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
		Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
		Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
	ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
		Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений

	ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами
		Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами
		Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами
	ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
		Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
		Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.1 Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Владеть навыком расчета бюджета в области управления персоналом
		Знать общие принципы финансового планирования и бюджетирования на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях управления
	ПК-5.2 Способен применять методы анализа выполнения планов	Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов
		Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования
	ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком расчета экономической эффективности труда персонала
		Знать методы оценки результатов труда персонал

		Уметь Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
	ПК-5.5 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач	Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач
ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	ПК-6.1 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала	Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы
		Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала
		Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников
	ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала
		Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала
		Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям

ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала
		Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
	ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала
		Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
	ПК-7.3 Демонстрирует знания правил, процедур и порядка обучения и адаптации персонала	Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала
		Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала
		Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства
ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	ПК-8.1 Демонстрирует навыки формирования системы профессионального развития персонала и профориентации	Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала
		Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации

			Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
		ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
			Знать методы развития и адаптации персонала в организации
			Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры
Универсальные компетенции			
	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи.	Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели
			Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций
			Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи
			Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи
		УК-1.2 Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)	Знать основы стратегического управления и организационного моделирования
			Уметь Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивать необходимость дополнительной информации)
		УК-1.3 Формирует возможные варианты решения задач	Уметь Формировать возможные варианты решения задач
	УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	Владеть организационным инструментарием управления проектами

		<p>Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами</p> <p>Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта</p>
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)</p>	<p>Владеть навыком организации командной работы</p>
		<p>Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом</p> <p>Уметь применять технологии организации командной работы</p>
	<p>УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p> <p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p> <p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p>
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1 Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке.</p>	<p>Владеть навыком использования научной стилистики</p>
		<p>Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p>

		<p>Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия</p>
		<p>Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке</p>
		<p>Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации</p>
		<p>Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке</p>
	<p>УК-4.2 Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык</p>	<p>Владеть навыками работы с переводными терминологическими словарями и системами машинного перевода</p>
		<p>Знать грамматические и лексические переводческие трансформации; правила компрессии профессионального текста</p>
		<p>Уметь выполнять адекватный перевод с иностранного языка на русский научного текста по специальности; аннотировать и реферировать профессиональные тексты</p>
	<p>УК-4.3 Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации</p>	<p>Владеть навыками критической оценки эффективности различных информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия</p>
		<p>Знать возможности и основные особенности современных информационно-коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), необходимые для осуществления академического и профессионального взаимодействия</p>
		<p>Уметь Уметь Выбирать и применять современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия</p>

<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций</p>	<p>Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций</p>
		<p>Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития</p>
		<p>Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций</p>
	<p>УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий</p>	<p>Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях</p>
		<p>Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций</p>
		<p>Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p>	<p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личной самореализации</p>
		<p>Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p>
	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки</p>	<p>Знать определение личностного роста, его особенности и принципы, основы самооценки</p>
		<p>Уметь определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе</p>

		УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	самооценки Знать подходы, принципы, методы построения профессиональной траектории развития в условиях быстро меняющейся профессиональной среды. Уметь самостоятельно осознанно контролировать процесс достижения поставленной цели и оценивать результаты своей реальной деятельности в конкретных ситуациях. Владеть навыками выстраивания и корректировки персонального направления образовательной деятельности, технологиями самообразования.
--	--	--	--

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **обязательная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-1	Производственная практика: профессиональная практика; Управление трудовыми отношениями; Управленческая экономика		
ОПК-2	Производственная практика: профессиональная практика; Современные методы социологических исследований; Управленческая экономика; Учебная практика: научно-исследовательская работа		
ОПК-3	Организационное поведение и управление коммуникациями в организации; Производственная практика: профессиональная практика; Современные проблемы и технологии управления персоналом		
ОПК-4	Организационное поведение и управление коммуникациями в организации; Производственная практика: профессиональная практика		
ОПК-5	Информационно-аналитическое обеспечение управления персоналом; Производственная практика: профессиональная практика; Учебная практика: научно-исследовательская работа		
ПК-1	Системы организации и нормирования труда	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	

ПК-2	Современные проблемы управления безопасностью труда персонала	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
ПК-3	Системы мотивации и стимулирования труда персонала	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
ПК-4	Стратегическое управление человеческими ресурсами; Экономика труда	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
ПК-5	Оценка эффективности труда персонала; Технологии и организация оценки персонала; Финансовое планирование и бюджетирование	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
ПК-6	Организация оплаты труда персонала	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
ПК-7	Организация профессионального обучения персонала	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
ПК-8	Организация профориентации и адаптации персонала	Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	
УК-1	Инженерное предпринимательство; Учебная практика: научно-исследовательская работа		
УК-2	Мастерская инноваций (проектная мастерская)		
УК-3	Мастерская инноваций (проектная мастерская)		
УК-4	Второй иностранный язык; Иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации; Учебная практика: научно-исследовательская работа		
УК-5	Философские основы науки и техники		
УК-6	Педагогика и психология; Самоорганизация профессионального развития		

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	5 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	2	2
Лекции	2	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	214	214
выполнение проектов (групповых, индивидуальных)	214	214
Итого: час	216	216
Итого: з.е.	6	6

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
2	Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации)	2	0	0	214	216
	Итого	2	0	0	214	216

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
5 семестр				
1	Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации)	Тема 1. Особенности сбора материала, написания и оформления ВКР (МД) магистра	Содержание работы, актуальность, теоретическая часть, аналитическая часть, практическая часть ВКР, заключение и список источников, приложения работы: специфика подготовки	2

Итого за семестр:	2
Итого:	2

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
5 семестр			
Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации)	Подготовка индивидуальных и групповых проектов	Содержание работы, актуальность, теоретическая часть, аналитическая часть, практическая часть ВКР, заключение и список источников, приложения работы: специфика подготовки	214
Итого за семестр:			214
Итого:			214

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Методология научного исследования; Ай Пи Эр Медиа, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 71569	Электронный ресурс
2	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; Университет экономики и управления, 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108060	Электронный ресурс
3	Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом; Университет экономики и управления, 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108060	Электронный ресурс
Дополнительная литература		

4	Служба управления персоналом. Ч.1; Университет экономики и управления, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 83941	Электронный ресурс
5	Служба управления персоналом. Ч.2; Университет экономики и управления, 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 83942	Электронный ресурс
6	Современные проблемы управления персоналом; Университет экономики и управления, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89497	Электронный ресурс
7	Управление персоналом; Университет экономики и управления, 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73272	Электронный ресурс
8	Управление персоналом; ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71073.html	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Консультант плюс	http://www.consultant.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	https://cyberleninka.ru	Ресурсы открытого доступа

3	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/	Российские базы данных ограниченного доступа
---	--	---	--

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

аудитория с мультимедийным оборудованием и мебелью для размещения обучающихся

Практические занятия

не предусмотрены

Лабораторные занятия

не предусмотрены

Самостоятельная работа

аудитория для самостоятельной работы, оснащенная мебелью для размещения обучающихся

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции - незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения

дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита
выпускной квалификационной работы»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине**

Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2026
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	216 / 6
Форма контроля (промежуточная аттестация)	

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
			Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать российское законодательство в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

	<p>ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>
<p>ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1 Демонстрирует навык комплексный подхода к сбору, их продвинутой обработке и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Владеть навыком комплексного подхода к сбору данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом, их продвинутой обработки и анализа методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом</p>
		<p>Знать виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p>
		<p>Знать основы комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>
		<p>Уметь собирать и комплексно обрабатывать все виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</p>
<p>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</p>	<p>ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной(в том числе кросс-культурной) среде</p>	<p>Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p> <p>Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p>

		<p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p>
		<p>Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p>
		<p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде согласно плана</p>
		<p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде</p>
	<p>ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p>	<p>Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом</p>
		<p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p>
		<p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p>
<p>ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и</p>	<p>ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений</p>	<p>Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций</p>
		<p>Владеть навыком проектирования организационных изменений</p>

оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций		Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Знать теорию проектирования организационных изменений
		Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций
	ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью
		Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций
		Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации
		Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций
	ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации	Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента
		Владеть навыком управления подразделением организации
		Знать основы коммуникационного менеджмента
		Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур
Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента		
Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения		
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-	ОПК-5.1 Понимает основы организации научного исследования в менеджменте и смежных областях	Знать основы организации научного исследования в менеджменте и смежных областях

	исследовательские проекты		Владеет навыком организации научного исследования в менеджменте и смежных областях Уметь умением применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала	ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации
			Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования
			Знать методы расчета и анализа производительности труда
			Знать понятие и показатели производительности труда персонала
			Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям
			Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда
		ПК-1.2 Владеет навыками разработки и осуществления мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда	Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда
			Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда
			Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности
ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда	ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда	
		Владеть навыком проведения инструктажа по охране труда	

		<p>Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда</p> <p>Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда</p> <p>Уметь осуществлять поиск нормативно- правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда</p>
	ПК-2.2 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда	<p>Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда</p> <p>Знать Требования охраны и безопасных условий труда</p> <p>Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p>
ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	<p>Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации</p>
		<p>Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала</p> <p>Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала</p>
	ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	<p>Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов</p>
		<p>Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала</p> <p>Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала</p>

ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
	ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)
		Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
		Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
	ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
		Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений
	ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами
		Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами
		Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами
	ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений

		Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
		Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений
ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.1 Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Владеть навыком расчета бюджета в области управления персоналом
		Знать общие принципы финансового планирования и бюджетирования на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях управления
	ПК-5.2 Способен применять методы анализа выполнения планов	Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов
		Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования
	ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком расчета экономической эффективности труда персонала
		Знать методы оценки результатов труда персонал
		Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом

	ПК-5.5 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач	Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач
ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	ПК-6.1 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала	Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы
		Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала
		Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников
	ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала
		Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала
		Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям
ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала
		Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

	ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала
		Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
	ПК-7.3 Демонстрирует знания правил, процедур и порядка обучения и адаптации персонала	Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала
		Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала
		Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства
ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	ПК-8.1 Демонстрирует навыки формирования системы профессионального развития персонала и профориентации	Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала
		Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации
		Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Знать методы развития и адаптации персонала в организации
		Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры
Универсальные компетенции		

	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи.	Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели
			Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций
			Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи
			Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять её декомпозицию на отдельные задачи
	УК-1.2 Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)	Знать основы стратегического управления и организационного моделирования	
		Уметь Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивать необходимость дополнительной информации)	
	УК-1.3 Формирует возможные варианты решения задач	Уметь Формировать возможные варианты решения задач	
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	Владеть организационным инструментарием управления проектами	
		Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами	
		Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта	

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)</p>	<p>Владеть навыком организации командной работы</p>
		<p>Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом</p>
		<p>Уметь применять технологии организации командной работы</p>
	<p>УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи</p>	<p>Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом</p>
		<p>Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом</p>
		<p>Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации</p>
<p>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1 Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке.</p>	<p>Владеть навыком использования научной стилистики</p>
		<p>Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия</p>
		<p>Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия</p>
		<p>Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке</p>
		<p>Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействия с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации</p>
		<p>Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке</p>

	УК-4.2 Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык	Владеть навыками работы с переводными терминологическими словарями и системами машинного перевода
		Знать грамматические и лексические переводческие трансформации; правила компрессии профессионального текста
		Уметь выполнять адекватный перевод с иностранного языка на русский научного текста по специальности; аннотировать и реферировать профессиональные тексты
	УК-4.3 Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации	Владеть навыками критической оценки эффективности различных информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия
		Знать возможности и основные особенности современных информационно-коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), необходимые для осуществления академического и профессионального взаимодействия
		Уметь Уметь Выбирать и применять современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций
		Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития
		Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций
	УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях

		<p>Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций</p> <p>Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p>	<p>Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации</p>
		<p>Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p>
	<p>УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки</p>	<p>Знать определение личностного роста, его особенности и принципы, основы самооценки</p>
		<p>Уметь определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки</p>
	<p>УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>	<p>Знать подходы, принципы, методы построения профессиональной траектории развития в условиях быстро меняющейся профессиональной среды.</p>
		<p>Уметь самостоятельно осознанно контролировать процесс достижения поставленной цели и оценивать результаты своей реальной деятельности в конкретных ситуациях.</p> <p>Владеть навыками выстраивания и корректировки персонального направления образовательной деятельности, технологиями самообразования.</p>

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Подготовка к защите и написанию ВКР (магистерской диссертации)				
ОПК-1.1 Применяет знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Уметь Применять знания (на продвинутом уровне) экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы экономической теории в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		тест	Да	Да
ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать российское законодательство в части работы с персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать российское законодательство в части работы с персоналом	тест	Да	Да
ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

	Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ОПК-2.1 Демонстрирует навык комплексный подхода к сбору, их продвинутой обработки и анализа данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом	Знать виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Тест	Да	Да
	Уметь собирать и комплексно обрабатывать все виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком комплексного подхода к сбору данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом, их продвинутой обработки и анализа методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы комплексного подхода к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде	Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать психологические основы организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками разработки и осуществления мероприятий в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной (в том числе кросс-культурной) среде согласно плана	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной(в том числе кросс-культурной) среде	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия в области организационного поведения и организационных коммуникаций, способствующих реализации стратегии управления персоналом в динамичной(в том числе кросс-культурной) среде	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий	Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Тест	Да	Да
	Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений	Знать теорию проектирования организационных изменений	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь проектировать изменения в области организационного поведения и организационных коммуникаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком проектирования организационных изменений	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы проектирования изменений в области организационного поведения и организационных коммуникаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Тест	Да	Да

ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью	Владеть навыками управления проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы проектной и процессной деятельности в области организационного поведения и организационных коммуникаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Тест	Да	Да
	Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Тест	Да	Да
	Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
Уметь управлять проектной и процессной деятельностью в области организационного поведения и организационных коммуникаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да	
ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации	Знать основы коммуникационного менеджмента	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком управления подразделением организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь разрабатывать мероприятия по управлению подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
Владеть навыками управления подразделением организации на основе коммуникационного менеджмента	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да	
ОПК-5.1 Понимает основы организации научного исследования в менеджменте и смежных областях	Знать основы организации научного исследования в менеджменте и смежных областях	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		тест	Да	Да
	Владеет навыком организации научного исследования в менеджменте и смежных областях	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь применять информационные инструменты организации процессов в системе управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Знать методы расчета и анализа производительности труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Работать с документацией, осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком выявления резервов роста производительности труда с оценкой влияния трудовых показателей на эффективность работы организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать понятие и показатели производительности труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать методы расчета и анализа производительности труда	тест	Да	Да
	Знать понятие и показатели производительности труда персонала	тест	Да	Да
ПК-1.2 Владеет навыками разработки и осуществления мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживанию рабочих мест, приемов и методов труда	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию системы организации и нормирования труда	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживанию рабочих мест, приемов и методов труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Разрабатывать и оформлять аналитические таблицы, записки, справки, отчеты, обзоры состояния и использования трудовых показателей, документы по направлению деятельности	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-2.1 1 Демонстрирует знания нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда	Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь осуществлять поиск нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		тест	Да	Да

ПК-2.2 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда	Знать Требования охраны и безопасных условий труда	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь планировать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками организации работ по выявлению резервов сокращения применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком разработки положений, методических рекомендаций по организации стимулирования труда работников организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала	тест	Да	Да
ПК-3.2 Способен к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	тест	Да	Да
	Владеть навыком анализа удовлетворенности персонала действующей в организации оплатой труда по результатам проведенных исследований с разработкой экономически обоснованных предложений для устранения (снижения) демотивирующих факторов	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Аргументировать и экономически обосновывать предложения в области организации стимулирования труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	тест	Да	Да
ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)	тест	Да	Да
	Уметь Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

	Владеть навыком анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности)	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Владеть навыком анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы стратегического управления персоналом организации, стратегического проектирования и взаимодействия подразделений	Подготовка и защита ВКР (МД) тест	Да Да	Да Да
ПК-4.4 Способен предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации	Знать механизмы планирования численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь разрабатывать рекомендации по планированию численности персонала организации при разработке стратегии управления человеческими ресурсами	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть способностью предоставить рекомендации по планированию численности персонала организации в рамках стратегии управления человеческими ресурсами	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-4.5 Демонстрирует навык документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь разрабатывать документационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать порядок документационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений	тест	Да	Да
ПК-5.1 Рассчитывает бюджет в области управления персоналом	Знать общие принципы финансового планирования и бюджетирования на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях управления	тест	Да	Да
	Уметь Уметь рассчитывать бюджет в области управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать общие принципы финансового планирования и бюджетирования на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях управления	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-5.2 Способен применять методы анализа выполнения планов	Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками применения методов анализа выполнения планов	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

	Знать современные методы финансового планирования и бюджетирования	тест	Да	Да
ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком использования различных технологий оценки эффективности персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать методы оценки результатов труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь рассчитывать показатели и критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации, определять эффективность управления персоналом, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь рассчитывать показатели и критерии определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать методы оценки результатов труда персонала	тест	Да	Да
	Знать методы оценки результатов труда персонала и технологии оценки труда персонала	тест	Да	Да
ПК-5.5 Анализирует существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявляет и использует резервы для достижения управленческих целей и задач	Уметь Анализировать существующую структуру управления организации и ее эффективность; выявлять и использовать резервы для достижения управленческих целей и задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-6.1 Способен к разработке и совершенствованию форм и систем оплаты труда персонала	Уметь Разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по оплате труда и премированию работников	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком разработки методологии формирования системы оплаты труда и мониторинга ключевых показателей эффективности с организацией работы	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

	Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала	тест	Да	Да
ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала	тест	Да	Да
	Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком применения технологий и методов развития персонала и построения профессиональной карьеры	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь собирать и анализировать данные для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры. Основные метрики и аналитические срезы в области развития и построения карьеры персонала	тест	Да	Да
ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации	тест	Да	Да
	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-7.3 Демонстрирует знания правил, процедур и порядка обучения и адаптации персонала	Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Согласовывать мероприятия адаптации и стажировки и обучения с возможностями производства	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками подготовки предложений по совершенствованию системы адаптации и обучения персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать правила, процедуры и порядок обучения и адаптации персонала	тест	Да	Да

ПК-8.1.1 Демонстрирует навыки формирования системы профессионального развития персонала и профориентации	Знать принципы формирования системы профессионального развития и адаптации персонала и профориентации	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками разработки планов профессиональной карьеры персонала	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Знать методы развития и адаптации персонала в организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать методы развития и адаптации персонала в организации	тест	Да	Да
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию и осуществляет её декомпозицию на отдельные задачи	Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели	тест	Да	Да
	Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций	тест	Да	Да
	Знать Основы проектной деятельности, целеполагания и декомпозиции цели	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать принципы критического анализа и декомпозиции проблемных ситуаций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь анализировать проблемную ситуацию и осуществлять ее декомпозицию на отдельные задачи	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-1.2 Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации)	Знать основы стратегического управления и организационного моделирования	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Вырабатывать стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивать необходимость дополнительной информации)	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать основы стратегического управления и организационного моделирования	тест	Да	Да
УК-1.3 Формирует возможные варианты решения задач	Уметь Формировать возможные варианты решения задач	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-2.1 Участвует в управлении проектом на всех этапах жизненного цикла	Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

	Уметь определять цели проекта; разрабатывать технико-экономическое обоснование проекта	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть организационным инструментарием управления проектами	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать место и роль управления проектами в общей системе организационно-экономических знаний; современную методологию и технологию управления проектами; основные типы и характеристики проектов; функции управления проектами; основные этапы реализации проектов; основные нормативные акты, регламентирующие проектную деятельность; современный инструментарий в области управления проектами	тест	Да	Да
УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом)	Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	тест	Да	Да
	Владеть навыком организации командной работы	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь применять технологии организации командной работы	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать роли в команде, типы руководителей, способы управления коллективом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-3.2 Руководит членами команды для достижения поставленной задачи	Уметь Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком постановки оперативных целей по вопросам управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Методы, способы и инструменты управления персоналом	Подготовка и защита ВКР (МД) тест	Да Да	Да Да
УК-4.1 Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке	Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия	тест	Да	Да
	Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке	тест	Да	Да
	Владеть технологией построения эффективной коммуникации, передачей профессиональной информации как в устной так и в письменной формах в рамках академического и профессионального взаимодействия	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь осуществлять академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Основные нормы русского языка и / или иностранного языка, основные особенности академического и профессионального коммуникативного взаимодействия	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Организовать академическое и профессиональное коммуникативное взаимодействие с учетом целей, задач и коммуникативной ситуации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать профессиональную терминологию, в том числе на иностранном языке	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыком использования научной стилистики	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-4.2 Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык	Владеть навыками работы с переводными терминологическими словарями и системами машинного перевода	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

	Уметь выполнять адекватный перевод с иностранного языка на русский научного текста по специальности; аннотировать и реферировать профессиональные тексты	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать грамматические и лексические переводческие трансформации; правила компрессии профессионального текста	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		тест	Да	Да
УК-4.3 Использует современные информационно-коммуникативные средства для коммуникации	Знать возможности и основные особенности современных информационно-коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), необходимые для осуществления академического и профессионального взаимодействия	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь Выбирать и применять современные информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками критической оценки эффективности различных информационно-коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах) для академического и профессионального взаимодействия	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-5.1 Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	Владеть навыками анализа текстов, имеющих философское содержание для понимания особенностей различных культур и наций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений, особенностей различных культур и наций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Особенности различных культур и наций и основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		тест	Да	Да
УК-5.2 Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций	тест	Да	Да
	Уметь способен при социальном взаимодействии учитывать общее и особенное различных культур и религий	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками выстраивания социального взаимодействия с учетом общего и особенного в различных культурах и религиях	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Знать Общие и особенное различие культур и религий на уровне философских концепций	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Уметь оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		Знать Основные категории и понятия психологии и педагогики; сущность и значение психических процессов, понятие ресурсов человека (личностные, ситуативные, временные ресурсы), состояний и явлений для профессиональной и личностной самореализации	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да
		тест	Да	Да

УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Знать определение личностного роста, его особенности и принципы, основы самооценки	тест	Да	Да
		Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Уметь определять приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	Знать подходы, принципы, методы построения профессиональной траектории развития в условиях быстро меняющейся профессиональной среды.	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
		тест	Да	Да
	Уметь самостоятельно осознанно контролировать процесс достижения поставленной цели и оценивать результаты своей реальной деятельности в конкретных ситуациях.	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да
	Владеть навыками выстраивания и корректировки персонального направления образовательной деятельности, технологиями самообразования.	Подготовка и защита ВКР (МД)	Да	Да

Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б3.01 «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2026 ГОД ПРИЕМА
(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

ОПК-2 Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты

ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала

ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда

ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда

ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала

ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала

ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала

ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий									всего
	закрытые			открытые				комбинированные		
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	
Раздел 1. Подготовка к защите и написание ВКР (магистерской диссертации)										
Тема 1. Особенности сбора материала, написания и оформления ВКР (МД) магистра	25	25	25	25	25	50	25	25	25	250

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	10
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	10
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	20
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	10
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	10
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	20
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления	20
ОПК-2	Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	20
ОПК-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	10
ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	10
ОПК-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	10
ПК-1	Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала	10
ПК-2	Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда	10
ПК-3	Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	10
ПК-4	Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	10
ПК-5	Способен применять методы анализа выполнения планов и определять	10

	экономическую эффективность труда персонала	
ПК-6	Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	
ПК-7	Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	20
ПК-8	Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	20

Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.

Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности и (балл)	№ Темы
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий						
1.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Инновационный проект – это: а) Комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание и реализацию нового продукта или услуги. б) Текущая деятельность организации, направленная на поддержание существующих процессов. в) Финансовая операция, направленная на получение прибыли. г) Маркетинговая кампания по продвижению существующего продукта.	а	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
2.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Перечислите факторы, которые могут влиять на успех инновационного проекта а) Наличие квалифицированной команды. б) Отсутствие конкуренции на рынке. в) Поддержка со стороны руководства организации. г) Низкая вовлеченность сотрудников. д) Доступность финансовых ресурсов. е) Недостаточное исследование	а, в, д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
	рынка.																					
3.	<p>Установите правильное соответствие между видом инновации и ее характеристикой. А) Продуктовая инновация Б) Процессная инновация В) Маркетинговая инновация Г) Организационная инновация</p> <p>1. Внедрение новых методов производства или улучшения существующих. 2. Разработка и вывод на рынок нового продукта или услуги. 3. Внедрение новых методов продвижения и сбыта. 4. Внедрение новых методов управления организацией.</p> <p><i>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</i></p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	А	Б	В	Г					<table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	2	1	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
А	Б	В	Г																			
А	Б	В	Г																			
2	1	3	4																			
4.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки инновационного проекта: А) Оценка результатов и внедрение. Б) Формирование концепции проекта. В) Анализ рынка и выявление потребностей. Г) Разработка проектной документации. Д) Реализация проекта. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	ВБГДА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																
5.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Одним из ключевых элементов инновационного проекта является разработка... __ бизнес-плана.</p>	Подробного	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1																
6.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные риски, которые могут возникнуть при реализации инновационного проекта, и предложите меры по их минимизации.</p>	<p><i>Риски включают:</i> 1. <i>Технологические:</i> неполадки, устаревание. <i>Минимизация:</i> тестирование, гибкий подход. 2. <i>Финансовые:</i> недостаток ресурсов, нерентабельность. <i>Минимизация:</i> планирование, привлечения инвесторов. 3. <i>Рыночные:</i> низкий спрос, конкуренция. <i>Минимизация:</i></p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1																

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		исследование рынка, дифференциация. 4. <i>Организационные:</i> управление, коммуникация. <i>Минимизация:</i> эффективная структура, обучение.				
7.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует инвестировать в инновационный проект, ожидаемая чистая приведенная стоимость (NPV) которого составляет 500 000 рублей. Инвестиции в проект составляют 400 000 рублей. Рассчитайте индекс прибыльности (Profitability Index, PI) проекта. $PI = (NPV + Инвестиции) / Инвестиции$	2	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
8.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Выберите метод, который наиболее эффективен для оценки экономической эффективности инновационного проекта на ранних стадиях его разработки а) Анализ безубыточности б) Чистая приведенная стоимость (NPV) в) Срок окупаемости г) Внутренняя норма рентабельности (IRR)	б. NPV учитывает временную стоимость денег, дисконтируя будущие денежные потоки. Позволяет оценить общую прибыльность проекта с учетом затрат.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
9.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Перечислите меры, которые способствуют созданию инновационной культуры в организации а) Поощрение экспериментов и инициатив сотрудников. б) Жесткий контроль за выполнением поставленных задач. в) Обеспечение доступа к информации и знаниям. г) Сопротивление изменениям и новым идеям. д) Предоставление ресурсов для реализации инновационных проектов.	а, в, д. а - создание среды, где сотрудники не боятся предлагать новое; в - позволяет сотрудникам быть в курсе последних тенденции и технологий; д - необходимое условие для реализации идей.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
10.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите что такое инновации, и какую роль они играют в развитии компании. Приведите	Инновации — внедрение нового или улучшенного продукта, процесса, услуги или организационного	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	три примера успешных инноваций.	метода. Роль: повышение конкурентоспособности; увеличение прибыльности; улучшение репутации; создание новых рынков. Примеры: Apple - смартфон iPhone; Tesla - Электромобили; Netflix - стриминговый сервис.				

УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

11.	Внимательно прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Выберите из перечисленного то, что можно считать инновацией? А) Простое улучшение существующего продукта. В) Принципиально новый продукт или услуга, впервые внедренные на рынке. С) Копирование успешного продукта конкурента. D) Маркетинговая акция для продвижения известного товара.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1								
12.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Назовите характеристики инновации А) Новизна В) Повторяемость С) Практическая применимость D) Ориентация на получение прибыли Е) Низкий риск F) Масштабируемость	А, С, D	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1								
13.	Установите правильное соответствие между видом инноваций и ее характеристикой: А) Продуктовая инновация Б) Процессная инновация В) Организационная инновация Г) Маркетинговая инновация 1. Внедрение новых методов в производственные процессы. 2. Внедрение новых методов в организацию работы (например, внедрение новых форм управления, реструктуризация). 3. Внедрение новых методов продаж, продвижения продукции на рынке. 4. Создание и вывод на рынок новых товаров или услуг. Запишите выбранные цифры	<table border="1"> <thead> <tr> <th>А</th> <th>Б</th> <th>В</th> <th>Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г	4	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
А	Б	В	Г											
4	1	2	3											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	под соответствующими буквами: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	А	Б	В	Г									
А	Б	В	Г											
14.	Установите правильную последовательность этапов инновационного процесса: А) Внедрение В) Генерация идеи С) Коммерциализация Д) Исследование и разработка Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа	В, Д, А, С	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1								
15.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Инновация – это результат _____, получивший реализацию в виде нового продукта, услуги, процесса.	Инновационной деятельности	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1								
16.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Охарактеризуйте социальную значимость инноваций	(Пример ответа) Социальная значимость инноваций заключается в улучшении качества жизни общества, решении социальных проблем, обеспечении устойчивого развития, создании новых рабочих мест и новых возможностей для образования населения.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1								
17.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует инвестировать в разработку инновационного продукта. Оценка затрат на разработку составляет 500 000 ден. ед. Ожидается, что продукт будет приносить годовую прибыль в размере 150 000 ден. ед. в течение 5 лет. Рассчитайте период окупаемости инвестиций (в годах). Ответ запишите с точностью до целого числа.	3	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1								
18.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выберите вид инноваций, который наиболее важен для повышения конкурентоспособности компании А) Продуктовая В) Процессная С) Организационная Д) Маркетинговая Выбор ответа	А. (Обоснование) Продуктовая инновация увеличивает разнообразие предложений, привлекает новых клиентов, и позволяет более эффективно удовлетворять потребности целевой	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	обоснуйте.	аудитории.				
19.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Какие факторы могут препятствовать внедрению инноваций в организации? А) Недостаток финансирования В) Низкая квалификация персонала С) Отсутствие спроса на рынке D) Высокий уровень риска E) Поддержка существующего положения вещей F) Недостаточное внимание к инновационным идеям со стороны руководства G) Отсутствие конкуренции на рынке. Выбор ответов обоснуйте.	A, B, D, E, F (Обоснование) Недостаток финансирования ограничивает возможности проведения исследований и разработок, низкая квалификация персонала усложняет внедрение новых технологий, низкий уровень риска может вызывать опасения относительно потенциальных убытков, поддержка существующего положения вещей тормозит принятие изменений. Недостаточное внимание к инновационным идеям со стороны руководства снижает мотивацию сотрудников заниматься инновациями.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
20.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите взаимосвязь между научными исследованиями и инновационной деятельностью.	(Пример ответа) Научные исследования являются фундаментальной основой для инновационной деятельности. Они генерируют новые знания и открытия, которые могут быть использованы для разработки новых продуктов, услуг и процессов. Инновационная деятельность, в свою очередь, преобразует результаты научных исследований в практические решения, приносящие экономическую и социальную пользу.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели						
21.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ	Б	Задание закрытого типа с	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	Какой процесс является ключевым на этапе инициации инновационного проекта? А) Разработка детального плана проекта Б) Определение целей и задач проекта В) Формирование команды проекта Г) Распределение бюджета проекта		однозначным выбором варианта ответа											
22.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие три элемента входят в состав плана управления рисками инновационного проекта? А) Идентификация рисков Б) Оценка вероятности и последствий рисков В) Разработка стратегии реагирования на риски Г) Расчет ROI проекта Д) SWOT-анализ Е) Определение ключевых показателей эффективности (KPI)	А, Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1								
23.	Установите правильное соответствие между видом контроля инновационного проекта и его характеристикой: А) Контроль сроков Б) Контроль бюджета В) Контроль качества Г) Контроль ресурсов 1) Сравнение фактических затрат с плановыми, анализ отклонений и разработка мер по их устранению. 2) Проверка соответствия результатов проекта установленным стандартам и требованиям. 3) Отслеживание выполнения задач в соответствии с графиком, выявление задержек и принятие корректирующих мер. 4) Оптимизация использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов проекта. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	3	1	2	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
А	Б	В	Г											
3	1	2	4											
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	А	Б	В	Г									
А	Б	В	Г											
24.	Установите правильную	ГБВА	Задание закрытого	2	2	1								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	последовательность этапов реализации инновационного проекта: А) Мониторинг и контроль Б) Планирование В) Исполнение Г) Инициация Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа		типа на установление последовательности			
25.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Процесс управления коммуникациями в инновационном проекте включает в себя планирование, ..., распространение, хранение и расположение информации.	контроль	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
26.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите роль руководителя инновационного проекта в процессе управления изменениями.	Руководитель проекта должен инициировать и внедрять изменения, оценивать их влияние на проект, управлять сопротивлением изменениям и обеспечивать эффективную коммуникацию среди заинтересованных сторон.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
27.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Бюджет инновационного проекта составляет 500 000 рублей. Фактические затраты на текущий момент составили 600 000 рублей. Рассчитайте отклонение по бюджету в процентах. Ответ запишите с точностью до целого числа.	$20\% ((600000 - 500000) / 500000 * 100 = 20\%)$	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
28.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Выберите метод оценки инновационных проектов наиболее подходящий для предварительной оценки концепции проекта А) Чистая приведенная стоимость (NPV) Б) Внутренняя норма доходности (IRR) В) Экспертная оценка Г) Анализ чувствительности Выбор ответа обоснуйте.	В. Экспертная оценка позволяет быстро и качественно оценить потенциал инновационной идеи на ранних стадиях, когда нет достаточных данных для проведения количественного анализа.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
29.	Прочитайте текст вопроса, выберите три правильных варианта ответа. Выбор	А, Б, В. Эти факторы позволяют комплексно оценить успешность	Задание комбинированного типа с выбором	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	<p>ответов обоснуйте Выберите три фактора, которые необходимо учитывать при оценке эффективности управления инновационным проектом А) Достижение целей проекта Б) Соблюдение сроков и бюджета В) Удовлетворенность заинтересованных сторон Г) Количество проведенных совещаний Д) Общий объем проектной документации</p> <p>Выбор ответов обоснуйте.</p>	<p>проекта с точки зрения достижения поставленных целей, эффективности использования ресурсов и соответствия ожиданиям заинтересованных сторон.</p>	<p>нескольких ответов и обоснованием выборов ответов</p>											
30.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Определение содержания проекта является важным шагом в процессах управления инновационными проектами. Опишите каким образом можно описать содержание инновационного проекта.</p>	<p>Описание содержания проекта обычно включает в себя: цели и задачи проекта, результаты проекта, критерии успешности проекта и ограничения проекта.</p>	<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	2	2	1								
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия														
31.	<p>Выберите один ответ: The primary goal of professional communication in management is a) To entertain the audience. b) To build relationships and achieve organizational goals. c) To confuse the audience with complex terminology. d) To avoid conflict at all costs.</p>	b	<p>Закрытый с выбором одного ответа</p>	1	1	1								
32.	<p>Выберите несколько ответов: Choose three key components of effective nonverbal communication in a professional setting a) Eye contact b) Monotone voice c) Posture d) Active listening e) Ignoring cultural differences f) Facial expressions</p>	acf	<p>Закрытый с выбором нескольких ответов</p>	1	1	1								
33.	<p>Установите соответствие: Match each communication method with its best use in HR: 1. Email 2. Instant Messaging 3. Formal Report 4. Face-to-Face Meeting a) Quick check or scheduling coordination b) For delivering policy updates c) Investigating Employee</p>	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>b</td> <td>a</td> <td>c</td> <td>d</td> </tr> </table>	1	2	3	4	b	a	c	d	<p>Закрытый на сопоставление</p>	2	2	1
1	2	3	4											
b	a	c	d											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	Grievances in detail d) Resolving employee conflicts Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>b</td> <td>a</td> <td>c</td> <td>d</td> </tr> </table>	1	2	3	4	b	a	c	d					
1	2	3	4											
b	a	c	d											
34.	Установите последовательность: Place the following actions in the correct order for handling employee complaints: a) Investigate complaint b) Implement Solution c) Acknowledge Complaint d) Document all findings	cadb	Закрытый на установление последовательности	2	2	1								
35.	Дополните предложение: Effective professional communication requires a focus on clarity, conciseness, and _____	Accuracy	Открытый на дополнение	2	1	1								
36.	Дайте развернутый ответ: Describe the importance of active listening in professional communication.	Active listening demonstrates respect and understanding. It allows for clarification, reduces misunderstandings, and builds stronger relationships.	Открытый с развернутым ответом	2	3	1								
37.	Прочитайте текст. Выполните задание: Research-and-practice conferences <u>are</u> always distinguished by democratic character due to the fact that the conditions of participation in these events are equal for both well-known scientists and students, educators and practitioners. That's why graduate and postgraduate students are encouraged to present the results of their research at international sessions. Presentation and discussion of scientific reports is an integral and natural part of any scientific conference. Задание Is the statement true, false or not given? One of the important benefits of attending science conferences lies in contributing and learning about the most recent advances in your field.	Not given.	Практико-ориентированное задание	2	3	1								
38.	Выберите и обоснуйте ответ: It is most important when communicating negative feedback to an employee	c Focusing on specific behavior and providing examples allows the	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием	2	3	1								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	a) Being vague to avoid hurting feelings. b) Focusing on the employee's character flaws. c) Being specific, providing examples, and focusing on behavior. d) Delaying the feedback as long as possible	employee to understand what needs to be changed and how to improve.				
39.	Выберите несколько ответов и обоснуйте: Choose two communication channels that would be most appropriate for sharing confidential financial data with a client. a) Secure email with encryption b) Social media post c) Phone call without verification d) Encrypted file sharing platform	ad These methods are secure and protect sensitive information during transmission.	Комбинированный с выбором нескольких ответов и обоснованием	2	3	1
40.	Переведите на английский: Основная функция управления заключается в достижении организационных целей путем координации ресурсов и деятельности посредством четырех основных функций: планирования, организации, руководства и контроля.	The main function of management is to achieve organizational goals by coordinating resources and activities through four core functions: Planning , Organizing, Leading and Controlling.	Открытый на дополнение (перевод)	2	2	1
<i>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</i>						
41.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Выберите основную характеристику науки Нового времени: А) Экспериментальный характер Б) Теоретизация знания В) Ориентация на практику Г) Систематизация знаний	А	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
42.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите такие из перечисленных ниже факторов, которые повлияли на формирование науки в эпоху Возрождения: А) Развитие ремесел и технологий Б) Влияние гуманистических идей В) Интерес к античному наследию Г) Поддержка со стороны церкви Д) Замедление темпов развития промышленности	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
43.	<p>Установите правильное соответствие между философским направлением и его основателем. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А) Эмпиризм</td> <td>1. Огюст Конт</td> </tr> <tr> <td>Б) Рационализм</td> <td>2. Джон Локк</td> </tr> <tr> <td>В) Позитивизм</td> <td>3. Жан-Поль Сартр</td> </tr> <tr> <td>Г) Экзистенциализм</td> <td>4. Рене Декарт</td> </tr> </table>	А) Эмпиризм	1. Огюст Конт	Б) Рационализм	2. Джон Локк	В) Позитивизм	3. Жан-Поль Сартр	Г) Экзистенциализм	4. Рене Декарт	<table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	2	4	1	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
А) Эмпиризм	1. Огюст Конт																					
Б) Рационализм	2. Джон Локк																					
В) Позитивизм	3. Жан-Поль Сартр																					
Г) Экзистенциализм	4. Рене Декарт																					
А	Б	В	Г																			
2	4	1	3																			
44.	<p>Прочитайте текст вопроса, установите правильную последовательность, ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа:</p> <p>Установите правильную последовательность этапов научного исследования:</p> <p>А) Выдвижение гипотезы Б) Наблюдение В) Эксперимент Г) Формулирование теории</p>	БАВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																
45.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Согласно _____, наука – это особая форма общественного сознания, направленная на получение и систематизацию объективных знаний о действительности.</p>	сциентизму	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1																
46.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Опишите, в чем заключается различие между научным и обыденным знанием.</p>		Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1																
47.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Выберите такой из перечисленных ниже критериев является основным для определения научности знания:</p> <p>А) Простота Б) Практическая применимость В) Фальсифицируемость Г) Интуитивная ясность</p>	В	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1																
48.	Прочитайте текст вопроса,	АБВ	Задание	2	2	1																

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Выберите такие этические принципы, которые необходимо соблюдать при проведении научных исследований с участием людей: А) Получение информированного согласия Б) Обеспечение конфиденциальности данных В) Минимизация рисков для участников Г) Максимальное использование плацебо-эффекта</p>		комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов			
49.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Рассмотрите влияние развития техники на социальные процессы. (Приведите примеры положительного и отрицательного влияния).</p>	<p>Примерный ответ:</p> <p>Развитие техники оказывает значительное влияние на социальные процессы. Это влияние может быть как положительным, так и отрицательным. Положительные примеры включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Улучшение качества жизни: Современные технологии позволяют людям получать доступ к медицинским услугам, образованию и информации быстрее и эффективнее. • Создание новых рабочих мест: Развитие технологий приводит к появлению новых отраслей и профессий, таких как IT, биотехнологии и робототехника. • Ускорение коммуникации: Интернет и социальные сети способствуют более быстрому обмену информацией и укреплению социальных связей. <p>Отрицательные примеры включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цифровое неравенство: Не все люди имеют равный доступ к технологиям, что может усугублять 	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
		социальное неравенство. • Зависимость от технологий: Чрезмерное использование технологий может привести к проблемам с психическим здоровьем и снижению личной активности. • Автоматизация и безработица: Развитие робототехники и автоматизации может привести к сокращению рабочих мест в традиционных отраслях.														
50.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Важнейшей этической проблемой современной биотехнологии является _____	биотехнологии	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1										
<i>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i>																
51.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Центральным компонентом в трёхколевой модели одарённости Дж. Рензулли является творчество. а) да б) нет	б) нет. Центральный компонент – взаимодействие всех трёх компонентов (интеллектуальные способности, креативность, вовлечённость в задачу).	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1										
52.	Установите соответствие между типами способностей и их конкретными проявлениями в педагогической деятельности. <table border="1" data-bbox="212 1608 580 2078"> <thead> <tr> <th>Тип способности</th> <th>Проявление</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>а) Общие способности</td> <td>1. Чувство стиля и композиции у учителя ИЗО.</td> </tr> <tr> <td>б) Специальные способности</td> <td>2. Высокий уровень вербального интеллекта у преподавателя литературы. 3. Аналитическое мышление при решении</td> </tr> </tbody> </table>	Тип способности	Проявление	а) Общие способности	1. Чувство стиля и композиции у учителя ИЗО.	б) Специальные способности	2. Высокий уровень вербального интеллекта у преподавателя литературы. 3. Аналитическое мышление при решении	<table border="1" data-bbox="662 1469 815 1556"> <thead> <tr> <th>а)</th> <th>б)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2, 3</td> <td>1, 4</td> </tr> </tbody> </table>	а)	б)	2, 3	1, 4	Задание на сопоставление	1	1	1
Тип способности	Проявление															
а) Общие способности	1. Чувство стиля и композиции у учителя ИЗО.															
б) Специальные способности	2. Высокий уровень вербального интеллекта у преподавателя литературы. 3. Аналитическое мышление при решении															
а)	б)															
2, 3	1, 4															

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы						
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td>педагогической задачи. 4. Чувство ритма и музыкальный слух у учителя музыки.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">a)</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">b)</td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> </table>		педагогической задачи. 4. Чувство ритма и музыкальный слух у учителя музыки.	a)	b)							
	педагогической задачи. 4. Чувство ритма и музыкальный слух у учителя музыки.											
a)	b)											
53.	<p>Расположите в правильной последовательности этапы развития специальных способностей согласно классическим представлениям.</p> <p>А) Задатки Б) Одарённость В) Способности Г) Талант Д) Гениальность</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	А, В, Б, Г, Д.	Задание на установление правильной последовательности	2	2	1						
54.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Понятие «диссинхрония» в контексте одарённости характеризуется неравномерным _____.</p>	Развитием	Задание на дополнение	2	2	1						
55.	<p>Выберите ВСЕ верные утверждения о диагностике одарённости:</p> <p>1) Наиболее объективным является метод экспертных оценок. 2) Тесты интеллекта являются единственным достоверным инструментом. 3) Диагностика должна быть комплексной и длительной. 4) Поведенческие характеристики не учитываются при диагностике. 5) Важным критерием является опережающее развитие в одной или нескольких сферах.</p>	3, 5.	Многозначный выбор варианта ответа	2	2	1						
56.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Перечислите составляющие эффективной стратегии развития одарённого студента, склонного к перфекционизму и</p>	Эффективной стратегией является формирование установки на рост и работа со страхом ошибки через анализ	Практико-ориентированное задание	2	2	1						

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	страху неудачи.	кейсов.				
57.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Вам необходимо разработать индивидуальное задание для студента с ярко выраженной академической одарённостью в физике, но испытывающего трудности в коммуникации и работе в команде. Ваши действия:</p> <p>1) Дать сложную теоретическую задачу для индивидуального решения.</p> <p>2) Назначить его лидером группового проекта по расчёту сложной модели.</p> <p>3) Дать задание, требующее не только расчёта, но и подготовки публичной презентации результата для небольшой группы с последующей обратной связью.</p> <p>4) Освободить от групповой работы, так как его вклад в неё будет минимален.</p>	<p>Ответ: 3.</p> <p>Обоснование: Данный вариант является единственным, направленным на развитие «зоны ближайшего развития» (ЗБР) студента. Он позволяет опереться на сильную сторону (академическую одарённость), целенаправленно создавая развивающую и поддерживающую ситуацию для тренировки слабой – коммуникативной – сферы. Малые группы и чёткая структура задания снижают тревожность, а элемент публичности готовит к будущей профессиональной деятельности.</p>	Задание с выбором одного ответа и обоснованием	2	2	1
58.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Назовите основную задачу педагога в работе с одарённым студентом.</p>	Основная задача – создать условия для реализации потенциала и гармоничного развития личности, включая социально-эмоциональную сферу.	Задание с развернутым ответом	2	2	1
59.	<p>Выберите ВСЕ педагогические приёмы, которые способствуют развитию креативности как компонента одарённости, и обоснуйте свой выбор.</p> <p>1) Использование методов мозгового штурма и синектики.</p> <p>2) Требование строгого следования алгоритму решения.</p> <p>3) Предложение открытых задач с несколькими правильными решениями.</p> <p>4) Оценка только итогового результата, игнорирование нестандартных ходов мысли в процессе.</p> <p>5) Создание ситуаций выбора (темы, способа решения, формы представления результата).</p>	<p>Ответ: 1, 3, 5.</p> <p>Обоснование: Приёмы 1, 3 и 5 напрямую направлены на развитие дивергентного мышления, преодоление стереотипов, генерацию идей и самостоятельность — ключевых аспектов креативности. Приём 2 (алгоритм) развивает конвергентное мышление, необходимое, но недостаточное для креативности. Приём 4 подавляет исследовательскую активность и риск.</p>	Задание с выбором нескольких ответов и обоснованием	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы												
60.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Укажите, верно или неверно следующее утверждение: «Талант — это врождённая, генетически обусловленная характеристика, не требующая для своей реализации специальных условий и упорного труда».</p> <p>а) верно б) неверно</p>	б) неверно.	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	2	2	1												
61.	<p>Прочитайте текст и дополните фразу. Сфера деятельности, связанная с выполнением определённых трудовых функций – это _____.</p>	Профессиональная деятельность	Задание открытого типа на дополнение	2	2													
62.	<p>Прочитайте текст и установите соответствие между элементами деятельности и их характеристиками. <u>Элементы деятельности человека:</u> 1) Действие; 2) Мотив; 3) Цель. <u>Характеристики элемента деятельности:</u> А) Побудитель к деятельности; Б) Осознанный результат деятельности; В) Законченный элемент деятельности. Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3				<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Б</td> <td>В</td> <td>А</td> </tr> </table>	1	2	3	Б	В	А	Задание закрытого типа на установление соответствия	1	1	
1	2	3																
1	2	3																
Б	В	А																
63.	<p>Прочитайте задание и дайте развернутый ответ. Поясните, в чем заключается концепция VUCA и перечислите четыре характеристики профессиональной среды в соответствии с моделью VUCA.</p>	VUCA - это концепция в соответствии с которой быстро меняющаяся профессиональная среда характеризуется: изменчивостью, неопределённостью, сложностью, неоднозначностью.	Задание открытого типа с развернутым ответом	4	2													
64.	<p>Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Самоорганизация – это: А) Врождённая способность субъекта деятельности. Б) Процесс усвоения знаний. В) Процесс упорядочивания элементов системы за счёт внутренних факторов, без специфического внешнего воздействия. Г) Процесс принятия решения.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	4													

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
65.	Прочитайте текст и выберите правильный ответ. К инструментам самоорганизации относятся: А) Интуиция. Б) Декомпозиция. В) Эмпатия. Г) Самоанализ.	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	4	
66.	Установите правильную последовательность этапов самоорганизации. 1. Контроль и корректировка себя как субъекта профессиональной деятельности. 2. Выбор практических действий для реализации поставленных целей. 3. Постановка целей. 4. Регуляция действий. Запишите ответ в виде последовательности цифр слева направо.	3,2,1,4	Задание закрытого типа на установление последовательности	1	3	
67.	Прочитайте текст и выберите два правильных ответа. Внутренними факторами профессионального саморазвития являются А) Личностные смыслы. Б) Возрастающая конкуренция на рынке труда. В) Эмоциональный интеллект. Г) Целеполагание.	А, Г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	2	
68.	Прочитайте текст и выберите два правильных ответа. Движущими силами саморазвития являются: А) Эмпатия. Б) Внутренняя мотивация. В) Противоречие между возникающими новыми потребностями и средствами их удовлетворения, которыми владеет специалист. Г) Личностные способности.	Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	
69.	Прочитайте задание и дайте развернутый ответ. Перечислите компоненты процесса профессионального саморазвития.	1. Мотивационный. 2. Проектировочный. 3. Деятельностно-практический. 4. Рефлексивный.	Задание открытого типа с развернутым ответом	4	2	
70.	Установите правильную последовательность этапов профессионального саморазвития. 1. Самореализация. 2. Самоорганизация. 3. Самоопределение 4. Самосовершенствование. 5. Самоактуализация.	3,2,4,5,1	Задание закрытого типа на установление последовательности	1	2	

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Запишите ответ в виде последовательности цифр слева направо.					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
-----------	--------------------------------------	------------------	-------------	-------------------------------	--------------------------	--------

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

71.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Управленческая экономика в первую очередь изучает: а) Макроэкономические процессы на уровне государства; б) Принятие управленческих решений в рамках фирмы; в) Глобальные экономические тенденции; г) Финансовые рынки и инвестиции.	б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
72.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Основной целью управленческой экономики является: а) Максимизация прибыли предприятия; б) Минимизация издержек производства; в) Оптимизация управленческих решений для достижения целей организации; г) Увеличение объема продаж продукции.	в	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
73.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите факторы, оказывающие влияние на управленческие решения в компании: а) Политическая ситуация в стране; б) Предпочтения потребителей; в) Затраты на производство; г) Размер дивидендов акционерам; д) Технологические инновации; е) Уровень инфляции в стране; ж) Цвет глаз генерального директора; з) Наличие или отсутствие конкуренции.	б, в, д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1
74.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие из перечисленных задач	а, б, г	Задание закрытого типа с многозначным	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	относятся к управленческой экономике: а) Анализ рынка и прогнозирование спроса; б) Разработка стратегии ценообразования; в) Управление государственным долгом; г) Оптимизация использования ресурсов предприятия; д) Разработка налоговой политики; е) Оценка инвестиционных проектов; ж) Проведение социологических опросов населения.		выбором вариантов ответа																							
75.	<p>Установите правильное соответствие между видом экономической величины и ее характеристикой.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды экономической величины</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Предельные издержки; Б) Средние издержки; В) Общие издержки; Г) Постоянные издержки.</td> <td>1) Отражает 1. Издержки, которые не зависят от объема производства. 2. Издержки на единицу продукции. 3. Сумма всех затрат, связанных с производством. 4. Дополнительные затраты на производство еще одной единицы продукции.</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Виды экономической величины	Характеристика	А) Предельные издержки; Б) Средние издержки; В) Общие издержки; Г) Постоянные издержки.	1) Отражает 1. Издержки, которые не зависят от объема производства. 2. Издержки на единицу продукции. 3. Сумма всех затрат, связанных с производством. 4. Дополнительные затраты на производство еще одной единицы продукции.	А)	Б)	В)	Г)					<table border="1"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	4	2	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Виды экономической величины	Характеристика																									
А) Предельные издержки; Б) Средние издержки; В) Общие издержки; Г) Постоянные издержки.	1) Отражает 1. Издержки, которые не зависят от объема производства. 2. Издержки на единицу продукции. 3. Сумма всех затрат, связанных с производством. 4. Дополнительные затраты на производство еще одной единицы продукции.																									
А)	Б)	В)	Г)																							
А)	Б)	В)	Г)																							
4	2	3	4																							
76.	<p>Установите правильную последовательность этапов принятия управленческого решения в области производства:</p> <p>А) Оценка альтернатив; Б) Определение целей; В) Реализация решения; Г) Анализ проблемы; Д) Выбор наилучшей альтернативы.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БГАДВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																				

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
77.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Управленческая экономика использует инструменты ___ для анализа и прогнозирования экономических явлений.	эконометрики	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
78.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. В чем заключается разница между микроэкономикой и управленческой экономикой.	Микроэкономика изучает экономические процессы на уровне отдельных субъектов (фирм, потребителей), а управленческая экономика применяет эти знания для принятия управленческих решений в рамках фирмы.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
79.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что из перечисленного является примером управленческого решения, основанного на принципах управленческой экономики: а) Покупка акций компании на фондовом рынке; б) Выбор поставщика сырья на основе анализа затрат и качества; в) Увольнение сотрудника по личным причинам; г) Повышение заработной платы всем сотрудникам на 10%.	б) Выбор поставщика сырья на основе анализа затрат и качества. Обоснование: Данное решение связано с оптимизацией производственных затрат и обеспечением качества продукции, что является ключевой задачей управленческой экономики.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
80.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Какие факторы следует учитывать при прогнозировании спроса на продукцию компании: а) Текущая цена товара; б) Доходы потребителей; в) Рекламная кампания конкурентов; г) Личное мнение директора компании; д) Сезонность продаж; е) Изменение политической ситуации в стране; ж) Фаза луны.	а,б,в,д. Обоснование: а) Цена товара непосредственно влияет на спрос. б) Доходы потребителей определяют их покупательскую способность. в) Рекламная активность конкурентов влияет на перераспределение спроса. д) Сезонность может оказывать существенное влияние на спрос для определенных категорий товаров (например, одежда, напитки).	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
81.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что из перечисленного является основным элементом системы социально-трудовых отношений А) Работник Б) Работодатель	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	В) Государство Г) Все вышеперечисленное																							
82.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите функции выполняет государство в системе социально-трудовых отношений:</p> <p>А) Установление правил и норм регулирования трудовых отношений Б) Выступает как работодатель на государственных предприятиях В) Разрешение индивидуальных трудовых споров Г) Посредничество в коллективных трудовых спорах Д) Финансирование научных исследований в области машиностроения Е) Участие в деятельности профсоюзов</p>	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1																		
83.	<p>Установите правильное соответствие между видом социально-трудовых отношений и его характеристикой</p> <table border="1" data-bbox="204 1025 587 2078"> <thead> <tr> <th>Вид</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Индивидуальные трудовые отношения</td> <td>1) Отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре.</td> </tr> <tr> <td>Б) Коллективные трудовые отношения</td> <td>2) Отношения, возникающие в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.</td> </tr> <tr> <td>В) Партнерские отношения сторон</td> <td>3) Взаимовыгодное сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.</td> </tr> <tr> <td>Г) Социальное партнерство</td> <td>4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями</td> </tr> </tbody> </table>	Вид	Характеристика	А) Индивидуальные трудовые отношения	1) Отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре.	Б) Коллективные трудовые отношения	2) Отношения, возникающие в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.	В) Партнерские отношения сторон	3) Взаимовыгодное сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.	Г) Социальное партнерство	4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями	<table border="1" data-bbox="683 1480 911 1570"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	1	2	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид	Характеристика																							
А) Индивидуальные трудовые отношения	1) Отношения между работником и работодателем, основанные на трудовом договоре.																							
Б) Коллективные трудовые отношения	2) Отношения, возникающие в процессе коллективных переговоров и заключения коллективных договоров.																							
В) Партнерские отношения сторон	3) Взаимовыгодное сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.																							
Г) Социальное партнерство	4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями																							
А)	Б)	В)	Г)																					
1	2	3	4																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений</p> </div> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">А)</td> <td style="width: 25%;">Б)</td> <td style="width: 25%;">В)</td> <td style="width: 25%;">Г)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)									
А)	Б)	В)	Г)											
84.	<p>Установите правильную последовательность этапов становления социально-трудовых отношений:</p> <p>А) Развитие трудового законодательства Б) Появление первых форм организации работников для защиты своих интересов В) Формирование рыночных отношений и наемного труда Г) Зарождение примитивных форм организации труда</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа:</p>	ГВБА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1								
85.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Социально-трудовые отношения - это отношения между работниками, работодателями и их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленные на регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними ___.</p>	отношений	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1								
86.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные факторы, влияющие на формирование и развитие системы социально-трудовых отношений в современной</p>	(Примерный ответ: Экономические факторы, такие как уровень развития рыночных отношений,	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	России.	структура экономики, уровень безработицы и инфляции. Политические факторы, такие как политическая стабильность, роль государства в регулировании социально-трудовых отношений, развитие институтов гражданского общества. Социальные факторы, такие как уровень образования и квалификации работников, демографическая ситуация, культурные традиции и ценности.)				
87.	Прочитайте текст задачи и решите ее. На предприятии планируется внедрение новой системы оплаты труда. Необходимо оценить потенциальное влияние этой системы на производительность труда. Выберите показатели необходимо проанализировать и Выберите методы использовать для прогнозирования изменений в производительности труда: Ответ запишите с точностью до целого (условно).	(Примерный ответ: Анализ текущей производительности труда, выявление ключевых факторов, влияющих на производительность. Применение методов статистического анализа для выявления взаимосвязей между системой оплаты труда и производительностью. Прогнозирование изменений с использованием моделей регрессионного анализа или экспертных оценок.)	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
88.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выберите из форм социального партнерства ту, которая является наиболее эффективной для разрешения коллективных трудовых споров: А) Коллективные переговоры Б) Медиация В) Трудовой арбитраж Г) Забастовка Выбор ответа обоснуйте.	В (Трудовой арбитраж, т.к. решение арбитража является обязательным к исполнению обеими сторонами, что обеспечивает более надежное разрешение спора, чем добровольные формы, такие как переговоры или медиация.)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
89.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите из перечисленных мер ту, которую можно	АБВД (А – Индексация обеспечивает поддержание уровня	Задание комбинированного типа с выбором	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	отнести к мерам социальной защиты работников: А) Индексация заработной платы Б) Организация профессионального обучения В) Предоставление дополнительных отпусков Г) Увеличение продолжительности рабочего дня Д) Развитие системы социального страхования Выбор ответов обоснуйте.	жизни работников в условиях инфляции. Б – Профессиональное обучение повышает конкурентоспособность работников на рынке труда. В – Дополнительные отпуска обеспечивают возможности для отдыха и восстановления работников. Д – Социальное страхование защищает работников от рисков, связанных с потерей работы, болезнью и т.д.)	нескольких ответов и обоснованием выборов ответов			
90.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните взаимосвязь между социально-трудовыми отношениями и эффективностью деятельности организации:	(Взаимосвязь проявляется в том, что благоприятные социально-трудовые отношения способствуют повышению мотивации, вовлеченности и лояльности работников, что приводит к росту производительности труда, улучшению качества продукции и услуг, снижению текучести кадров и улучшению репутации организации. Неблагоприятные социально-трудовые отношения могут приводить к конфликтам, снижению мотивации, ухудшению качества работы и другим негативным последствиям.)	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач						
91.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Изокванта - это кривая, показывающая: а) Все возможные комбинации двух ресурсов, дающие одинаковый объем производства б) Все возможные комбинации двух ресурсов, дающие разный объем производства в) Зависимость между затратами на	а)	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	ресурсы и объемом производства г) Зависимость между ценой и количеством ресурсов																							
92.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие факторы могут повлиять на положение производственной функции: а) Технологический прогресс б) Изменение цен на ресурсы в) Изменение количества ресурсов г) Улучшение квалификации работников д) Изменение потребительских предпочтений е) Государственное регулирование	а, в, г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																		
93.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие показатели характеризуют эффективность производства: а) Общий выпуск продукции б) Средний продукт фактора производства в) Предельный продукт фактора производства г) Общие затраты на производство д) Цена продукции е) Прибыль от реализации	а, б, в	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																		
94.	Установите правильное соответствие между видом продукта и его определением: <table border="1" data-bbox="193 1218 552 2074"> <thead> <tr> <th>Виды продукта</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Общий продукт (ТР)</td> <td>1. Дополнительный выпуск продукции, полученный в результате добавления единицы ресурса.</td> </tr> <tr> <td>Б) Средний продукт (АР)</td> <td>2. Выпуск продукции в расчете на единицу используемого ресурса.</td> </tr> <tr> <td>В) Предельный продукт (МР)</td> <td>3. Общий объем продукции, произведенный с использованием определенного количества ресурсов.</td> </tr> <tr> <td>Г) Эластичность выпуска по ресурсу</td> <td>4. Относительное изменение выпуска продукции при относительном изменении количества</td> </tr> </tbody> </table>	Виды продукта	Характеристика	А) Общий продукт (ТР)	1. Дополнительный выпуск продукции, полученный в результате добавления единицы ресурса.	Б) Средний продукт (АР)	2. Выпуск продукции в расчете на единицу используемого ресурса.	В) Предельный продукт (МР)	3. Общий объем продукции, произведенный с использованием определенного количества ресурсов.	Г) Эластичность выпуска по ресурсу	4. Относительное изменение выпуска продукции при относительном изменении количества	<table border="1" data-bbox="683 1547 963 1608"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	3	2	1	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Виды продукта	Характеристика																							
А) Общий продукт (ТР)	1. Дополнительный выпуск продукции, полученный в результате добавления единицы ресурса.																							
Б) Средний продукт (АР)	2. Выпуск продукции в расчете на единицу используемого ресурса.																							
В) Предельный продукт (МР)	3. Общий объем продукции, произведенный с использованием определенного количества ресурсов.																							
Г) Эластичность выпуска по ресурсу	4. Относительное изменение выпуска продукции при относительном изменении количества																							
А)	Б)	В)	Г)																					
3	2	1	4																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">ресурса.</div> Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">А)</td> <td style="padding: 2px;">Б)</td> <td style="padding: 2px;">В)</td> <td style="padding: 2px;">Г)</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)									
А)	Б)	В)	Г)											
95.	Установите правильную последовательность этапов анализа производительности труда: А) Определение целей анализа Б) Расчет показателей производительности В) Оценка влияния факторов на производительность Г) Разработка мероприятий по повышению производительности Д) Сбор и подготовка информации Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа	АДБВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2								
96.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Закон убывающей отдачи гласит, что при увеличении одного ресурса при фиксированных остальных, предельный продукт этого ресурса, начиная с определенного момента, будет _____.	Уменьшаться	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2								
97.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Кривая, соединяющая точки с минимальными издержками производства заданного объема продукции, называется кривой _____ издержек.	Долгосрочных средних	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2								
98.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните различия между краткосрочным и долгосрочным периодами в теории производства.	В краткосрочном периоде, по крайней мере, один фактор производства является фиксированным, тогда как в долгосрочном периоде все факторы являются переменными.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2								
99.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Фирма использует 10 единиц труда и 5 единиц капитала для производства 100 единиц продукции. Если фирма увеличит использование обоих ресурсов на 10%, а выпуск продукции вырастет на 15%, чему равен коэффициент эластичности выпуска по масштабу? Ответ запишите с точностью до сотых.	1,5	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
100.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Что показывает предельный продукт труда (MPL)?</p> <p>а) Общий объем произведенной продукции</p> <p>б) Дополнительный выпуск продукции, полученный от использования каждой дополнительной единицы труда</p> <p>в) Средний объем произведенной продукции на одного работника</p> <p>г) Затраты на оплату труда</p>	<p>б) Дополнительный выпуск продукции, полученный от использования каждой дополнительной единицы труда.</p> <p>Обоснование: MPL отражает изменение объема производства при изменении количества используемого труда на единицу, при условии, что остальные факторы производства остаются неизменными.</p>	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
101.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа:</p> <p>Комплексные системы управления персоналом позволяют:</p> <p>А) Формировать и вести штатное расписание;</p> <p>Б) Проводить глубокий психофизиологический анализ кандидатов;</p> <p>В) Хранить полную информацию о сотрудниках;</p> <p>Г) Автоматически увольнять сотрудников по итогам аттестации.</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
102.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа:</p> <p>Технологии, реализованные в SAP HR, включают:</p> <p>А) Интернет/интранет с функциями самообслуживания сотрудников;</p> <p>Б) Блокчейн для хранения данных о сотрудниках;</p> <p>В) Управление потоками бизнес-операций;</p> <p>Г) Искусственный интеллект для принятия всех кадровых решений.</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
103.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа:</p> <p>Внемашинное информационное обеспечение включает:</p> <p>А) Систему классификации и кодирования информации;</p> <p>Б) Массивы данных на жестких дисках сервера;</p> <p>В) Системы управленческой документации;</p> <p>Г) Языки программирования для написания отчетов.</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
104.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа:</p> <p>Требованиями к информации в системе управления персоналом являются:</p> <p>А) Оперативность;</p> <p>Б) Случайность;</p> <p>В) Достоверность;</p> <p>Г) Минимальность (только самые необходимые данные).</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1
105.	<p>Прочитайте и выберите два верных ответа:</p> <p>Организационно-методические требования к информационному обеспечению компании включают:</p>	А, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	А) Минимальное дублирование информации; Б) Максимальное увеличение числа форм документов для детализации; В) Сокращение числа форм документов; Г) Полное отсутствие избыточности данных.					
106.	Прочитайте и дополните фразу: HR-аналитика позволяет накопить, систематизировать, проанализировать и составить _____ в области человеческого капитала для выработки управленческих решений.	прогноз	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
107.	Прочитайте и дополните фразу: По мнению автора, использование HR-аналитики является на сегодняшний день основным _____ в области управления персоналом.	трендом	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
108.	Прочитайте и дополните фразу: Большие Данные стали ценным ресурсом для компаний, что означает новый подход и методологию для управления данными о сотрудниках и многочисленные возможности для _____.	управления персоналом	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
109.	Прочитайте и дополните фразу: В условиях постоянных изменений организациям важно получать своевременную информацию, чтобы непрерывно строить прогнозы и уточнять _____, связанную с развитием персонала.	стратегию	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
110.	Прочитайте и дополните фразу: HR-аналитика автоматизирует рабочие процессы, снижает затраты и дает возможности для быстрого и качественного _____ решений.	принятия	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
111.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Какие две основные категории данных рассматриваются в контексте цифровой экономики и HR?	1. Большие Данные (Big Data). 2. Малые Данные (Small Data).	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
<i>ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды</i>						
112.	Ключевым элементом организационного поведения является: А) Финансовая отчетность; Б) Мотивация сотрудников В) Маркетинговая стратегия Г) Логистика	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
113.	Из перечисленных факторов выберите три, которые оказывают наибольшее влияние на поведение человека в организации: А) Личность; Б) Групповая динамика;	А, Б, В	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																								
	В) Организационная структура; Г) Экономическая ситуация; Е) Политическая обстановка.																													
114.	<p>Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой:</p> <table border="1"> <tr> <td>А) Формальная норма</td> <td>1. Неписанные правила поведения, основанные на традициях и обычаях.</td> </tr> <tr> <td>Б) Неформальная норма</td> <td>2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы.</td> </tr> <tr> <td>В) Процедурная норма</td> <td>3. Установленные организацией правила, зафиксированные в документах.</td> </tr> <tr> <td>Г) Норма эффективности.</td> <td>4. Критерии оценки результатов деятельности.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	А) Формальная норма	1. Неписанные правила поведения, основанные на традициях и обычаях.	Б) Неформальная норма	2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы.	В) Процедурная норма	3. Установленные организацией правила, зафиксированные в документах.	Г) Норма эффективности.	4. Критерии оценки результатов деятельности.	А	Б	В	Г					<table border="1"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	3	1	2	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
А) Формальная норма	1. Неписанные правила поведения, основанные на традициях и обычаях.																													
Б) Неформальная норма	2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы.																													
В) Процедурная норма	3. Установленные организацией правила, зафиксированные в документах.																													
Г) Норма эффективности.	4. Критерии оценки результатов деятельности.																													
А	Б	В	Г																											
А	Б	В	Г																											
3	1	2	4																											
115.	<p>Установите правильную последовательность этапов развития команды:</p> <p>А) Нормирование; Б) Штурмение; В) Формирование; Г) Функционирование; Д) Завершение.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	В, Б, А, Г, Д	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																								
116.	Организационное поведение изучает влияние __, групп и структуры на поведение людей в организациях с целью повышения эффективности этих организаций.	индивидуумов	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1																								
117.	Опишите основные цели изучения организационного поведения.	Основные цели изучения организационного	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1																								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		<p>поведения: 1. Объяснение: Понять, почему люди ведут себя определенным образом в организации. 2. Предсказание: Прогнозировать будущее поведение сотрудников. 3. Управление: Разрабатывать и внедрять меры для повышения эффективности работы сотрудников и организации в целом.</p>				
118.	<p>В компании работает 100 сотрудников. Средняя производительность труда одного сотрудника составляет 50 единиц продукции в месяц. После внедрения программы мотивации производительность выросла на 15%. На сколько единиц продукции возрос общий объем производства в месяц? Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	7500	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
119.	<p>Какое из утверждений наиболее точно характеризует понятие "организационная культура"? А) Система формальных правил и процедур, регулирующих деятельность организации. В) Совокупность разделяемых ценностей, убеждений и норм, определяющих поведение сотрудников в организации. С) Структура органов управления и подчиненности в организации. D) Финансовые показатели деятельности организации. Выбор ответа обоснуйте.</p>	<p>В. Организационная культура - это система разделяемых ценностей, убеждений и норм, которые формируют уникальную "личность" организации и оказывают значительное влияние на поведение сотрудников, их мотивацию и эффективность работы. Формальные правила (А) и структура (С) являются лишь частью организационной культуры, а финансовые показатели (D) - результатом ее влияния.</p>	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
120.	<p>Какие три аспекта организационного поведения необходимо учитывать при формировании эффективной команды? А) Разнообразии навыков и опыта участников. Б) Индивидуальные потребности и мотивация каждого члена команды.</p>	<p>А, Б, В. Эффективная команда требует: разнообразия навыков для выполнения различных задач. Учета индивидуальных потребностей для</p>	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	В) Четкое распределение ролей и ответственности. Г) Размер заработной платы сотрудников. Д) Близость проживания сотрудников друг к другу. Свой выбор обоснуйте.	мотивации, и четкого распределения ролей во избежание конфликтов и дублирования работы. Ги Д не являются ключевыми аспектами работы в команде.				
121.	Опишите, как знание принципов организационного поведения может быть использовано для решения конкретной проблемы в организации (например, высокой текучести кадров).	Знание принципов организационного поведения помогает: Идентифицировать причины: Анализ мотивации, удовлетворенности работой, организационной культуры, стиля руководства поможет выявить причины текучести кадров. 2. Разработать решения: Основываясь на выявленных причинах разрабатываются меры по улучшению условий труда, мотивации, обучению, развитию карьеры, улучшению коммуникации и организационной культуры. 3. Оценить результаты: После внедрения мер проводится оценка их эффективности и при необходимости вносятся корректировки.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
122.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, что такое геймификация в управлении персоналом.	Геймификация в маркетинге персонала – это использование игровых элементов в процессах найма и адаптации	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
123.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, что включает SWOT-анализ компании.	SWOT-анализ включает анализ сильных и слабых сторон компании, а также возможностей и угроз ее на рынке	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
124.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните, почему важна согласованность внешнего и	Согласованность внешнего и внутреннего бренда работодателя важна	Открытый с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	внутреннего бренда работодателя.	для поддержания доверия со стороны кандидатов и сотрудников, формирования единого позитивного имиджа компании, предотвращение разочарования новых сотрудников, повышение лояльности персонала.				
125.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите роль Big Data в управлении персоналом.	Big Data (большие данные) помогают анализировать и прогнозировать процессы, связанные с персоналом, на основе больших объемов структурированных и неструктурированных данных, собранных из различных источников.	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
126.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, что такое EVP (Employer Value Proposition) в управлении персоналом.	EVP (Employer Value Proposition) в управлении персоналом – это стоимость компании на рынке; уникальные преимущества, которые компания предлагает сотрудникам	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
127.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные преимущества использования маркетингового подхода в управлении персоналом	Улучшение процессов найма, удержания и развития персонала. Повышение HR-брендинга организации. Более эффективное адаптация персонала. Экономия бюджета	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
128.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какой показатель является ключевым для оценки эффективности в области привлечения кандидатов: а) уровень заработной платы; б) количество откликов на вакансии; в) количество проведенных собеседований.	б) количество откликов на вакансии напрямую отражает эффективность рекламных и маркетинговых усилий по привлечению внимания потенциальных кандидатов	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора	2	2	2
129.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какой из методов оценки	б) анализ штатного расписания прост в реализации и не	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	потребности в персонале наиболее подходит для небольшой компании с ограниченными ресурсами: а) математическое моделирование; б) анализ штатного расписания и экспертные оценки руководителей отделов; в) бенчмаркинг с привлечением консалтинговой компании; г) проведение масштабного исследования рынка труда	требует больших затрат. Экспертные оценки руководителей отделов позволяют учесть специфику деятельности компании и получить информацию из первых рук.	выбора			
130.	Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какие два фактора могут повысить привлекательность компании как работодателя: а) высокая текучесть кадров; б) возможности для обучения и развития; в) конкурентная заработная плата; г) отсутствие корпоративной культуры.	б) в) Возможности для обучения и развития и конкурентная заработная плата являются важными факторами, привлекающими и удерживающими талантливых сотрудников	Комбинированный с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора	2	2	1
131.	Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какие три источника информации могут быть использованы для прогнозирования потребности в персонале: а) отчеты о финансовых результатах компании; б) государственная статистика рынка труда; в) прогнозы отраслевых аналитиков; г) объявления о вакансиях конкурентов; д) внутренние данные о производительности труда; е) коммерческие предложения поставщиков оборудования.	а) б) г) Отчеты о финансовых результатах компании позволяют оценить перспективы развития бизнеса и определить, какие ресурсы потребуются в будущем. Государственная статистика рынка труда представляет данные о доступности рабочей силы и уровне заработной платы. Прогнозы отраслевых аналитиков позволяют оценить тенденции развития отрасли и спланировать кадровую политику	Комбинированный с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора	2	2	1
<i>ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик</i>						
132.	Что является ключевым показателем эффективности (KPI) коммуникационной стратегии? А) Количество пресс-релизов; Б) Охват аудитории и вовлеченность; В) Затраты на рекламу; Г) Количество проведенных совещаний	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
133.	Укажите три элемента, которые необходимо учитывать при оценке эффективности внутренних коммуникаций: А) Удовлетворенность сотрудников;	а, в, г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	Б) Количество внешних публикаций о компании; В) Своевременность распространения информации; Г) Понимание сотрудниками целей и стратегии компании; Д) Объем продаж продукции компании.																									
134.	Установите правильное соответствие между методом оценки и его характеристикой: <table border="1" data-bbox="193 719 568 1552" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="193 719 360 779">Метод оценки</th> <th data-bbox="360 719 568 779">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="193 779 360 1167"> А) Аудит коммуникаций Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ В) Опросы сотрудников Г) Анализ веб-трафика </td> <td data-bbox="360 779 568 1552"> 1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве. 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникаций. 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации. 4) Даёт представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников. </td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="193 1581 568 1632">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="193 1632 437 1693" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="193 1632 256 1666">А</th> <th data-bbox="256 1632 320 1666">Б</th> <th data-bbox="320 1632 384 1666">В</th> <th data-bbox="384 1632 437 1666">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="193 1666 256 1693"></td> <td data-bbox="256 1666 320 1693"></td> <td data-bbox="320 1666 384 1693"></td> <td data-bbox="384 1666 437 1693"></td> </tr> </tbody> </table>	Метод оценки	Характеристика	А) Аудит коммуникаций Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ В) Опросы сотрудников Г) Анализ веб-трафика	1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве. 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникаций. 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации. 4) Даёт представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников.	А	Б	В	Г					А) 2 Б) 1 В) 4 Г) 3 <table border="1" data-bbox="683 1137 927 1198" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="683 1137 746 1171">А</th> <th data-bbox="746 1137 810 1171">Б</th> <th data-bbox="810 1137 874 1171">В</th> <th data-bbox="874 1137 927 1171">Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="683 1171 746 1198"></td> <td data-bbox="746 1171 810 1198"></td> <td data-bbox="810 1171 874 1198"></td> <td data-bbox="874 1171 927 1198"></td> </tr> </tbody> </table>	А	Б	В	Г					Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Метод оценки	Характеристика																									
А) Аудит коммуникаций Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ В) Опросы сотрудников Г) Анализ веб-трафика	1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве. 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникаций. 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации. 4) Даёт представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников.																									
А	Б	В	Г																							
А	Б	В	Г																							
135.	Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности коммуникационной кампании: А) Сбор данных и анализ результатов; Б) Определение целей и задач оценки; В) Разработка метрик и показателей; Г) Формулировка выводов и рекомендаций. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа	БВГА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1																				

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
136.	Дополните фразу. Одним из важных аспектов оценки эффективности коммуникаций является измерение _____ аудитории.	вовлеченности	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
137.	Опишите, каким образом обратная связь от целевой аудитории может быть использована для улучшения коммуникационной стратегии организации.	Благодаря обратной связи можно определить, какие аспекты коммуникационной стратегии работают эффективно, а какие требуют корректировки. Анализируя комментарии, вопросы и предложения аудитории, можно выявить пробелы в информации, улучшить каналы коммуникации и адаптировать контент с учетом потребностей и интересов целевой аудитории. Это позволяет повысить уровень вовлеченности, укрепить отношения с аудиторией и достичь поставленных коммуникационных целей.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
138.	Компания провела рекламную кампанию. До начала кампании узнаваемость бренда составляла 40%. После проведения кампании узнаваемость бренда увеличилась до 55%. На сколько процентов повысилась узнаваемость бренда в результате рекламной кампании. Ответ запишите с точностью до целого числа.	38	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
139.	Какой из приведенных ниже методов наиболее эффективен для оценки влияния PR-активности на репутацию компании? А) Подсчет количества публикаций в СМИ Б) Анализ тональности упоминаний в СМИ и социальных сетях В) Измерение охвата аудитории рекламных объявлений Г) Проведение опросов сотрудников. Выбор ответа обоснуйте.	Б) Анализ тональности упоминаний в СМИ и социальных сетях. Данный метод позволяет оценить, как именно целевая аудитория воспринимает информацию о компании, какие эмоции и ассоциации она вызывает.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
140.	Укажите три фактора, которые следует учитывать при выборе инструментов для оценки эффективности коммуникаций:	А, Б, В. а) Инструменты оценки должны соответствовать целям	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>А) Цели и задачи коммуникационной стратегии</p> <p>Б) Бюджет, выделенный на оценку</p> <p>В) Доступность квалифицированных специалистов</p> <p>Г) Количество сотрудников в организации</p> <p>Д) Наличие конкурентов на рынке</p> <p>Выбор ответов обоснуйте.</p>	<p>и задачам коммуникационной стратегии, чтобы действительно измерять ее эффективность.</p> <p>б) Размер бюджета определяет, какие инструменты могут быть использованы (например, сложные исследования или простые онлайн-опросы).</p> <p>в) Наличие квалифицированных специалистов необходимо для правильной интерпретации результатов оценки и разработки рекомендаций.</p>	и обоснованием выборов ответов			
141.	Перечислите типы коммуникаций, которые необходимо учитывать при оценке эффективности управления коммуникациями в организации:	Внутренние, внешние, маркетинговые, кризисные, цифровые и межличностные.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты						
142.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, какая технология наиболее часто используется для автоматизации процессов рекрутинга:</p> <p>а) CRM</p> <p>б) ERP</p> <p>в) ATS</p> <p>г) SMM</p>	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2
143.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки бренда работодателя:</p> <p>а) определение целевой аудитории;</p> <p>б) разработка ценностного предложения работодателя (EVP);</p> <p>в) коммуникация бренда;</p> <p>г) исследование восприятия бренда сотрудниками.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	а) б) г) в)	Закрытый на установление последовательности	1	1	2
144.	<p>Установите правильную последовательность этапов формирования персонал-имиджа организации:</p> <p>а) оценка текущего состояния имиджа;</p> <p>б) разработка стратегии улучшения имиджа;</p>	г) а) б) в)	Закрытый на установление последовательности	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	в) реализация разработанной стратегии; г) определение целевой аудитории и ее ожиданий Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа					
145.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Процесс создания и продвижения положительного имиджа компании как работодателя называется _____ работодателя.	брендингом	Открытый на дополнение	1	1	2
146.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Процесс деления потребителей рынка на отдельные группы, каждая из которых предъявляет свой специфических спрос называют _____ рынка.	сегментированием	Открытый на дополнение	1	1	2
147.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Важным инструментом формирования позитивного имиджа организации является разработка и внедрение кодекса _____.	корпоративной этики / корпоративного поведения	Открытый на дополнение	1	1	2
148.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Систему поощрений за рекомендацию кандидатов среди текущих работников называют _____ программой.	реферальной	Открытый на дополнение	1	1	2
149.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Образ компании как привлекательного работодателя, который формируется в сознании потенциальных и текущих сотрудников, называют _____ работодателя.	брендом	Открытый на дополнение	1	1	2
150.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Виды оценки потребности в персонале: а) количественные и качественные б) простые и сложные в) эмпирические и теоретические	а)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала						
151	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.	Б) Научная организация труда	Закрытого типа с выбором	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы													
	<p>Дайте расшифровку аббревиатуре НОТ применительно к системе организации и нормирования труда в организации:</p> <p>А) Научная организация техники; Б) Научная организация труда; В) Научная организация производства; Г) Нормализация организационной территории</p>		одного ответа																
152.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Перечислите организации труда персонала:</p> <p>А) Повышение производительности труда; Б) Улучшение условий труда; В) Снижение себестоимости продукции; Г) Увольнение сотрудников-</p>	А), Б), В)	Закрытого типа с выбором нескольких ответов	1	1	1													
153.	<p>Установите правильное соответствие между видом норм труда и характеристиками.</p> <table border="1" data-bbox="204 1025 448 1989"> <thead> <tr> <th data-bbox="204 1025 325 1111">Виды норм труда</th> <th data-bbox="325 1025 448 1111">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="204 1111 325 1989"> А) Обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды; Б) Оптимизация методов работы и сокращение лишних движений; В) Упорядочение и оснащение рабочего пространства </td> <td data-bbox="325 1111 448 1989"> 1. Рационализация трудовых процессов; 2. Улучшение условий труда; 3. Организация рабочего места. </td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="204 2047 448 2078"> <tr> <td data-bbox="204 2047 288 2078">А)</td> <td data-bbox="288 2047 373 2078">Б)</td> <td data-bbox="373 2047 448 2078">В)</td> </tr> </table>	Виды норм труда	Характеристика	А) Обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды; Б) Оптимизация методов работы и сокращение лишних движений; В) Упорядочение и оснащение рабочего пространства	1. Рационализация трудовых процессов; 2. Улучшение условий труда; 3. Организация рабочего места.	А)	Б)	В)	<table border="1" data-bbox="663 1496 924 1554"> <tr> <td data-bbox="663 1496 748 1527">А)</td> <td data-bbox="748 1496 833 1527">Б)</td> <td data-bbox="833 1496 924 1527">В)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="663 1527 748 1554">2</td> <td data-bbox="748 1527 833 1554">1</td> <td data-bbox="833 1527 924 1554">3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	2	1	3	Закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Виды норм труда	Характеристика																		
А) Обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды; Б) Оптимизация методов работы и сокращение лишних движений; В) Упорядочение и оснащение рабочего пространства	1. Рационализация трудовых процессов; 2. Улучшение условий труда; 3. Организация рабочего места.																		
А)	Б)	В)																	
А)	Б)	В)																	
2	1	3																	

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
154.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки нормативов численности служащих</p> <p>Укажите последовательность этапов внедрения научной организации труда (НОТ):</p> <p>А) Анализ существующего состояния организации;</p> <p>Б) Разработка и внедрение мероприятий в организации;</p> <p>В) Оценка эффективности мероприятий в организации; Г) Планирование мероприятий</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	А)Г)Б)В)	Закрытого типа на установление последовательности	2	2	1
155.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Одним из основных элементов научной организации труда (НОТ) в организации является __ рабочего места.</p>	организация	Открытого типа на дополнение	2	2	1
156.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Поясните сущность понятия «хронометраж» и какое значение имеет хронометраж для оптимизации трудового процесса.</p>	Хронометраж - это метод изучения затрат рабочего времени на выполнение отдельных операций, который позволяет выявить потери времени, что в дальнейшем используется для оптимизации трудового процесса.	Открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
157.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Рассмотрите следующую ситуацию: Рабочий постоянно тратит время на поиск нужного инструмента. Перечислите не менее двух мероприятий по научной организации труда (НОТ), которые можно предложить для решения указанной проблемы.</p>	1. Провести хронометраж рабочего времени. 2. Разработать и внедрить систему организации рабочего места 3. Обеспечить наличие удобного и доступного места для хранения инструментов.	Комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
158.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Перечислите факторы, которые имеют наибольшее значение для успеха внедрения НОТ:</p> <p>А) Финансовые ресурсы;</p> <p>Б) Поддержка руководства;</p> <p>В) Наличие квалифицированных специалистов;</p> <p>Г) Современное оборудование</p>	Б) Поддержка руководства, поскольку она обеспечивает выделение необходимых ресурсов, мотивацию персонала и контроль за реализацией мероприятий.	Комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
159.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите три правильных варианта ответа. Выбор ответов обоснуйте</p> <p>Перечислите методы, используемые для улучшения организации труда</p> <p>А) Анализ фотографий рабочего дня; Б) Хронометраж; В) Социологические опросы; Г) Личностные тесты</p>	<p>А), Б), В)</p> <p>Анализ фотографий рабочего дня; хронометраж направлены на изучение трудового процесса, выявление проблем и определение путей их решения; социологические опросы позволяют выявить удовлетворенность сотрудников условиями работы.</p>	Комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
160.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте</p> <p>Перечислите факторы, которые могут тормозить внедрение НОТ на предприятии</p> <p>А) Сопротивление персонала изменениям; Б) Недостаток финансовых ресурсов; В) Отсутствие заинтересованности руководства; Г) Внедрение автоматизированных систем управления.</p>	<p>А), Б), В). Люди по своей природе склонны сопротивляться изменениям. Новые методы организации труда могут вызывать страх потерять работу, не справиться с новыми требованиями, или просто выйти из зоны комфорта. Многие новые методы организации труда связаны с использованием новых технологий, что может потребовать значительных инвестиций в оборудование и софт. Руководство может не осознавать потенциальные выгоды, которые принесут новые методы организации труда.</p>	Комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда						
161.	<p>Выберите один ответ: Что отражает нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма? а) тяжесть труда б) напряженность труда в) производительность труда г) интенсивность труда</p>	а)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2
162.	<p>Выберите несколько ответов: К вредным производственным факторам относятся: а) повышенный уровень шума б) запыленность воздуха рабочей зоны в) повышенная температура воздуха рабочей зоны г) движущиеся части оборудования д) повышенная влажность воздуха</p>	а, б, в, д	Закрытый с многозначным выбором	2	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
163.	Установите последовательность: Расположите этапы специальной оценки условий труда (СОУТ): А) Идентификация потенциально вредных и опасных факторов Б) Проведение измерений и исследований В) Подготовка отчета о результатах СОУТ Г) Присвоение класса условий труда	А, Б, Г, В	Закрытый на установление последовательности	4	2	2
164.	Дополните предложение: Процесс систематического выявления и идентификации опасностей и оценки рисков на рабочем месте — это _____.	оценка профессиональных рисков	Открытый на дополнение	2	1	2
165.	Дайте развернутый ответ: Опишите влияние вредных производственных факторов на здоровье работника и приведите примеры профессиональных заболеваний.	(Эталонный ответ: Вредные факторы могут вызывать профессиональные заболевания (пневмокониозы от пыли, нейросенсорная тугоухость от шума), снижение иммунитета, общее ухудшение здоровья.)	Открытый с развернутым ответом	10	4	2
166.	Выберите один ответ и обоснуйте: Непосредственное управление охраной труда в организации осуществляет: а) собственник б) главный бухгалтер в) руководитель организации г) рядовой работник	в) руководитель организации. Обоснование: Руководитель несет персональную ответственность за создание безопасных условий труда в соответствии с ТК РФ.	Комбинированный	4	3	2
167.	Выберите несколько ответов и обоснуйте: Работа по охране труда должна проводиться: а) бесконтрольно б) комплексно в) постоянно г) целенаправленно д) эпизодически	Б, В, Г. Обоснование: Эффективность системы охраны труда достигается только при системном, непрерывном и целенаправленном подходе.	Комбинированный	5	3	2
168.	Выберите один ответ: Предельно допустимая концентрация (ПДК) вредного вещества – это: а) концентрация, вызывающая острое отравление б) максимальная концентрация, которая при ежедневной работе не может вызвать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья в) концентрация, ощутимая на запах г) минимальная смертельная концентрация	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2
169.	Выберите один ответ: В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты работодатель _____ требовать	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	исполнения трудовых обязанностей. а) имеет право б) не имеет права в) имеет право с письменного согласия работника г) имеет право в исключительных случаях					
170.	Дополните предложение: Гигиенические нормативы условий труда устанавливаются в виде _____.	предельно допустимых уровней (ПДУ) воздействия	Открытый на дополнение	2	1	2
171.	Выберите несколько ответов: Экономический эффект от мероприятий по охране труда определяется через: а) сумму предотвращенного ущерба от производственного травматизма б) увеличение административных расходов в) сокращение расходов на льготы и компенсации г) увеличение прибыли за счет роста производительности д) снижение качества продукции	а, в, г	Закрытый с многозначным выбором	3	2	2
<i>ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</i>						
172.	Прочитайте и дополните фразу: Мотивация - это - процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к действиям, приводящим к осуществлению _____	целей организации	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
173.	Прочитайте и дополните фразу: В основе теории Абрахама Маслоу лежит классификация _____, необходимых для удовлетворения его комфортного состояния	потребностей человека	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
174.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите пять групп потребностей человека, которые выделил А. Маслоу	1. Физиологические потребности 2. Потребности безопасности 3. Потребность принадлежности к социальной группе 4. Потребность признания и уважения Потребность самоактуализации, самореализации	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
175.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три группы потребностей человека, которые выделил К. Альдерфер	1. потребности существования 2. «потребностям связи 3. потребности роста	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
176.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три группы потребностей человека, которые выделил Д. Мак Клелланд	1. потребности соучастия 2. потребность достижения потребность властвования	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
177.	Прочитайте и дополните фразу: Теории А. Маслоу, Мак Клелланда, К.	содержательным	Задание открытого типа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы														
	Альдерфера, Ф. Герцберга - относятся к _____ теориям мотивации труда		на дополнение																	
178.	Прочитайте и дополните фразу: Согласно теории справедливости Дж. Стейси Адамса, люди субъективно сравнивают полученное вознаграждение за приложенный ими труд со своими усилиями, также сравнивают его с вознаграждением других людей, выполняющих _____	аналогичную работу	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1														
179.	Прочитайте и дополните фразу: Теории Адамса, Врума, Портера - Лоулера являются _____ теориями мотивации, которые описывают «сам процесс мотивации» трудовой деятельности в организации	процессуальными	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1														
180.	Прочитайте и дополните фразу: Мотивация как стратегия направлена на долговременное воздействие на персонал с целью поддержания интереса работников к _____	экопроизводительному труду	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1														
ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда																				
181.	Выберите определение, которое понимается под термином "трудовые ресурсы" А) Все население страны. Б) Часть населения, обладающая необходимыми физическими и духовными качествами для трудовой деятельности. В) Пенсионеры и инвалиды. Г) Только занятое население.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2														
182.	Укажите три фактора, которые влияют на формирование и использование человеческих ресурсов предприятия: А) Внешняя экономическая конъюнктура. Б) Система управления персоналом. В) Корпоративная культура. Г) Государственное регулирование. Д) Размер уставного капитала. Е) Географическое положение предприятия.	БВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2														
183.	Установите соответствие между показателем и его характеристикой: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Численность персонала</td> <td>1. Отношение числа уволенных</td> </tr> <tr> <td>Б) Структура</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Характеристика	А) Численность персонала	1. Отношение числа уволенных	Б) Структура		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	2	3	1	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Показатель	Характеристика																			
А) Численность персонала	1. Отношение числа уволенных																			
Б) Структура																				
А	Б	В	Г																	
2	3	1	4																	

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы									
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>персонала В) Текучесть кадров Г) Движение персонала</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности и работников. 2. Совокупность всех работников организации. 3. Соотношение различных категорий персонала в общей численности. 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников</p> </td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">А</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">Б</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">В</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">Г</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<p>персонала В) Текучесть кадров Г) Движение персонала</p>	<p>по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности и работников. 2. Совокупность всех работников организации. 3. Соотношение различных категорий персонала в общей численности. 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников</p>	А	Б	В	Г								
<p>персонала В) Текучесть кадров Г) Движение персонала</p>	<p>по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности и работников. 2. Совокупность всех работников организации. 3. Соотношение различных категорий персонала в общей численности. 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников</p>														
А	Б	В	Г												
184.	<p>Установите правильную последовательность этапов анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами:</p> <p>А) Анализ структуры персонала по категориям и уровню образования; Б) Оценка соответствия фактической численности работников плановой потребности; В) Расчет и анализ показателей движения и текучести кадров; Г) Выявление причин отклонений и разработка мероприятий по оптимизации численности персонала.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	БАВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2									
185.	Дополните фразу. К основным источникам пополнения трудовых ресурсов относятся учебные заведения и ...	служба занятости	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2									
186.	Дайте развернутое определение понятия "человеческий капитал".	Человеческий капитал – это совокупность знаний, навыков,	Задание открытого типа с развернутым	2	2	2									

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		умений, опыта и мотиваций, которыми обладает человек и которые используются в процессе трудовой деятельности, способствуя повышению производительности труда и экономического роста. Это инвестиции в образование, здоровье, профессиональную подготовку и другие факторы, повышающие ценность работника на рынке труда.	ответом			
187.	На предприятии среднесписочная численность работников составляет 200 человек. За год принято 30 человек, уволено по собственному желанию 15 человек и за нарушение трудовой дисциплины 5 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Ответ запишите с точностью до сотых.	0,10	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
188.	Выберите показатель, который наиболее точно характеризует качество трудовых ресурсов предприятия: А) Средний возраст работников; Б) Средний стаж работы на предприятии; В) Уровень образования и квалификации работников. Г) Количество работников женского пола. Выбор ответа обоснуйте.	В. Уровень образования и квалификации непосредственно влияет на способность работника выполнять сложные задачи, адаптироваться к новым технологиям и повышать эффективность своей работы.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
189.	Из перечисленных ниже выберите три основных метода, которые используются для оценки потребности в персонале на предприятии: А) Штатное расписание; Б) Анализ финансовых показателей; В) Нормативный метод; Г) Экспертные оценки; Д) Анализ рынка ценных бумаг; Е) Бенчмаркинг. . Выбор ответов обоснуйте.	А, В, Г. Штатное расписание фиксирует потребность в конкретных должностях, нормативный метод использует нормы затрат труда, а экспертные оценки позволяют учесть специфические требования к персоналу.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	2
190.	Перечислите и кратко охарактеризуйте основные направления кадровой политики предприятия.	Основные направления кадровой политики предприятия включают: Планирование персонала; Определение потребности в кадрах на основе стратегических целей предприятия.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
		<p>Найм и отбор персонала: Привлечение квалифицированных специалистов и выбор наиболее подходящих кандидатов. Обучение и развитие персонала: Повышение квалификации, развитие профессиональных навыков и компетенций работников. Оценка и аттестация персонала: Определение соответствия работников занимаемым должностям и выявление потенциала для дальнейшего роста. Мотивация и стимулирование персонала: Разработка системы материального и нематериального стимулирования, направленной на повышение производительности труда и удовлетворенности работников.</p>												
<i>ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала</i>														
191.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Основная цель финансового планирования заключается в: А) Увеличении прибыли в текущем периоде. Б) Обеспечении финансовой устойчивости предприятия. В) Минимизации налоговых выплат. Г) Максимизации рыночной стоимости акций.</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1								
192.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. В структуру финансового плана предприятия входят следующие элементы: (Выберите три варианта): А) Бюджет продаж. Б) Маркетинговый план. В) Бюджет производства. Г) Налоговый календарь. Д) Бюджет капитальных вложений. Е) Штатное расписание.</p>	А, В, Д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1								
193.	<p>Установите соответствие между видом бюджета и его</p>	<table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)	2	1	3	4	Задание закрытого типа	2	2	1
А)	Б)	В)	Г)											
2	1	3	4											

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы												
	<p>характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="204 360 560 999"> <thead> <tr> <th data-bbox="204 360 352 416">Виды бюджета</th> <th data-bbox="352 360 560 416">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="204 416 352 999"> А) Операционный бюджет Б) Финансовый бюджет В) Бюджет ФОТ Г) Инвестиционный бюджет </td> <td data-bbox="352 416 560 999"> 1) Отражает планируемые финансовые результаты деятельности; 2) Включает бюджет продаж, производства и затрат; 3) Содержит информацию о планируемых капитальных вложениях; 4) отображает информацию о планируемых затратах на оплату труда персонала </td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="204 1048 485 1111"> <thead> <tr> <th data-bbox="204 1048 272 1088">А)</th> <th data-bbox="272 1048 341 1088">Б)</th> <th data-bbox="341 1048 410 1088">В)</th> <th data-bbox="410 1048 485 1088">Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="204 1088 272 1111"></td> <td data-bbox="272 1088 341 1111"></td> <td data-bbox="341 1088 410 1111"></td> <td data-bbox="410 1088 485 1111"></td> </tr> </tbody> </table>	Виды бюджета	Характеристика	А) Операционный бюджет Б) Финансовый бюджет В) Бюджет ФОТ Г) Инвестиционный бюджет	1) Отражает планируемые финансовые результаты деятельности; 2) Включает бюджет продаж, производства и затрат; 3) Содержит информацию о планируемых капитальных вложениях; 4) отображает информацию о планируемых затратах на оплату труда персонала	А)	Б)	В)	Г)						на установление соответствия			
Виды бюджета	Характеристика																	
А) Операционный бюджет Б) Финансовый бюджет В) Бюджет ФОТ Г) Инвестиционный бюджет	1) Отражает планируемые финансовые результаты деятельности; 2) Включает бюджет продаж, производства и затрат; 3) Содержит информацию о планируемых капитальных вложениях; 4) отображает информацию о планируемых затратах на оплату труда персонала																	
А)	Б)	В)	Г)															
194.	<p>Правильная последовательность этапов бюджетного процесса следующая: А) Контроль исполнения бюджета. Б) Анализ и утверждение бюджета. В) Разработка бюджета. Г) Определение целей и задач бюджетирования. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	ГВБА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1												
195.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Бюджетирование с нулевой базой предполагает...</p>	...обоснование каждой статьи бюджета "с нуля", без ориентации на предыдущие периоды.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1												
196.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите основные преимущества использования финансового планирования и бюджетирования на предприятии.</p>	Основные преимущества использования финансового планирования и бюджетирования на предприятии: повышение эффективности, улучшение координации, принятие обоснованных решений	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1												
197.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует увеличить</p>	11500000 руб.	Задание комбинированного типа:	2	2	1												

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
	объем продаж на 15% в следующем году. Текущий объем продаж составляет 10 млн руб. Плановый объем продаж в следующем году равен:		практико-ориентированные задания													
198.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Метод бюджетирования, наиболее эффективный в условиях высокой неопределенности: А) Традиционное бюджетирование; Б) Бюджетирование с нулевой базой.	Б (Обоснование: обеспечивает гибкость и возможность быстрой адаптации к изменениям)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1										
199.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. При прогнозировании выручки от продаж необходимо учитывать следующие факторы: (Выберите два фактора) А) Изменение цен на сырье; Б) Объем производства; В) Текучесть кадров; Г) Сезонность спроса.	А, Г (Обоснование: изменение затрат на сырье и материалы могут изменить ценовую политику компании, изменение сезонности меняет спрос на продукцию)	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием.	2	2	1										
200.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Разница между бюджетом и финансовым планом заключается в следующем:	Бюджет - краткосрочный план, финансовый план - долгосрочный	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1										
<i>ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала</i>																
201.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что является основным элементом организации труда: А) Заработная плата. Б) Рабочее место. В) Технологический процесс. Г) Управление персоналом.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2										
202.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Назовите из перечисленных факторов влияют на организацию рабочего места: А) Вид выполняемой работы. Б) Размеры помещения. В) Используемое оборудование. Г) Личные предпочтения работника. Д) Нормы выработки. Е) Санитарно-гигиенические условия.	ABE	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2										
203.	Установите правильное соответствие между видом разделения труда и его характеристикой: <table border="1" data-bbox="204 1883 464 2056"> <tr> <td>Вид труда</td> <td>Характеристика</td> </tr> <tr> <td>1. Пооперационное разделение</td> <td>2. Предметное разделение</td> </tr> </table>	Вид труда	Характеристика	1. Пооперационное разделение	2. Предметное разделение	<table border="1" data-bbox="663 1910 924 1973"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Вид труда	Характеристика															
1. Пооперационное разделение	2. Предметное разделение															
А)	Б)	В)														
1	2	3														

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;">ние труда.</td> <td style="width: 50%; padding: 2px;">ние труда.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">З. Технологическое разделение труда.</td> <td style="padding: 2px;">А. Разделение процесса производства на отдельные операции, выполняемые разными работниками.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Б. Разделение процесса производства по видам выпускаемой продукции.</td> <td style="padding: 2px;">В. Разделение процесса производства по стадиям и переделам.</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 5px;">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">А)</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Б)</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">В)</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	ние труда.	ние труда.	З. Технологическое разделение труда.	А. Разделение процесса производства на отдельные операции, выполняемые разными работниками.	Б. Разделение процесса производства по видам выпускаемой продукции.	В. Разделение процесса производства по стадиям и переделам.	А)	Б)	В)								
ние труда.	ние труда.																	
З. Технологическое разделение труда.	А. Разделение процесса производства на отдельные операции, выполняемые разными работниками.																	
Б. Разделение процесса производства по видам выпускаемой продукции.	В. Разделение процесса производства по стадиям и переделам.																	
А)	Б)	В)																
204.	<p>Установите правильную последовательность этапов проектирования рабочего места: А) Определение необходимого оборудования и инструментов. Б) Анализ выполняемых работ. В) Разработка схемы размещения оборудования и инструментов. Г) Оценка эргономичности и безопасности рабочего места. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БВБГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2												
205.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Организация труда предполагает рациональное использование ____, времени и оборудования.</p>	Трудовых ресурсов	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2												
206.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные требования к организации рабочих мест.</p>	Основные требования к организации рабочих мест: безопасность, удобство, рациональность размещения оборудования и	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2												

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		инструментов, обеспечение необходимых санитарно-гигиенических условий, соответствие требованиям эргономики.				
207.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Работник выполняет операцию за 5 минут. Необходимо снизить время выполнения операции на 20%. Какое время должно быть затрачено на выполнение операции после оптимизации: Ответ запишите с точностью до десятых.	$5 * 0.2 = 1$ $5 - 1 = 4$ Ответ: 4 минуты.	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
208.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что является основным критерием эффективности организации труда: А) Размер заработной платы. Б) Уровень производительности труда. В) Количество работников. Г) Использование современных технологий.	Б) Уровень производительности труда. Обоснование: производительность труда является ключевым показателем эффективности использования трудовых ресурсов и отражает результативность организации труда.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
209.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Назовите из перечисленных мероприятий направленные на улучшение условий труда: А) Автоматизация производственных процессов. Б) Проведение аттестации рабочих мест. В) Предоставление дополнительных отпусков. Г) Внедрение системы мотивации персонала. Д) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.	АБВГ Обоснование: улучшения условий труда направлены на создание безопасной, комфортной и стимулирующей рабочей среды для повышения эффективности труда и сохранения здоровья работников.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	2
210.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. В чем заключается роль нормирования труда в организации производства:	Нормирование труда играет важную роль в организации производства, так как позволяет определять необходимые затраты труда на выполнение различных работ, устанавливать нормы выработки и времени, планировать загрузку оборудования и трудовых ресурсов, а также оценивать эффективность труда работников.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
<i>ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала</i>						
211.	Прочитайте и дополните фразу: Согласно зарубежному подходу, обучение рассматривается как обычный _____, а не как невозвратимые затраты	инвестиционный проект	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
212.	Прочитайте и дополните фразу: Кадровый резерв – это сотрудники организации, прошедшие специальный отбор и подготовку, удовлетворяющие _____ ключевых должностей организации	профессиональным компетенциям	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
213.	Прочитайте и дополните фразу: Индекс позиции, индекс подразделения и стратегия удержания являются элементами формирования _____.	базы данных внешних кандидатов	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
214.	Прочитайте и дополните фразу: Метод "Secondment" – это командировка (стажировка) в другие организации, являющаяся разновидностью _____	ротации персонала	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
215.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три уровня определения потребностей в обучении	1. Потребности организации в целом. 2. Потребности коллектива отдела или подразделения. 3. Анализ потребностей на уровне самой работы.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
216.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите три вида карьеры, выделяемые в организации	1. Внутреннее профессиональное развитие. 2. Горизонтальная карьера. 3. Вертикальная карьера.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
217.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три фактора, определяющие необходимость формирования кадрового резерва	1. Задачи развития организации. 2. Обеспечение преемственности при замене руководителей. 3. Удержание перспективных работников.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
218.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три основных преимущества использования внутреннего рынка труда для закрытия вакансий	1. Повышается лояльность сотрудников. 2. Улучшается социально-психологический климат. 3. Быстрее происходит адаптация сотрудника к новой должности.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
219.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите три группы подразделений при оценке фактора "тип подразделения" для формирования кадрового резерва	1. Основные подразделения (приносящие прибыль). 2. Подразделения, обеспечивающие деятельность основных подразделений. 3. Вспомогательные	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		подразделения.				
220.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите два основных направления оценки эффективности обучения	1. Оценка краткосрочного обучения. 2. Оценка долгосрочного обучения.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
221.	Прочитайте и дополните фразу: Внутреннее профессиональное развитие как вид карьеры — это, помимо прочего, повышение _____ работника в коллективе	влияния (неформальной власти, авторитета)	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
222.	Прочитайте и дополните фразу: Вертикальная карьера сопровождается повышением статусного ранга и ростом уровня _____.	материального вознаграждения	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
223.	Прочитайте и дополните фразу: Субъектами управления карьерой являются: сам сотрудник, его руководители и _____.	менеджеры по персоналу	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
224.	Прочитайте и дополните фразу: Согласно закону Вебера - Фехнера, при переходе на работу с более высоким грейдом размер базового вознаграждения должен увеличиваться не менее чем на _____	15%	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
225.	Прочитайте и дополните фразу: Кризис "середины карьеры" возникает у человека на этапе стабильности в возрасте примерно _____ лет	40 - 45	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
226.	Прочитайте и дополните фразу: Стадия становления карьеры длится примерно пять лет, от _____ лет	от 25 до 30	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
227.	Прочитайте и дополните фразу: Основными составляющими карьерного плана являются план индивидуального развития и _____	карьерограмма	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
228.	Прочитайте и дополните фразу: "Buddying" предполагает закрепление за сотрудником партнера (коллеги), предоставляющего ему _____ о его действиях и решениях	обратную связь	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
229.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите два подхода к определению целевых (ключевых) должностей для формирования кадрового резерва	1. Все руководящие позиции рассматриваются как целевые. 2. Кадровый резерв нужен только для отдельных позиций, отобранных по совокупности факторов.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
230.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите три основные стадии карьерного развития после предварительной стадии (учебы)	1. Стадия становления (25-30 лет). 2. Стадия продвижения (30-45 лет). 3. Стадия стабильной работы (45-60 лет).	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
<i>ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала</i>																								
231.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Назовите, что понимается под трудовой деятельностью персонала в организации:</p> <p>а) Совокупность затрат рабочего времени. б) Целенаправленная деятельность человека, направленная на преобразование ресурсов в продукцию (услуги) удовлетворяющую потребности. в) Деятельность отдела кадров по подбору персонала.</p>	б)	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1																		
232.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа Назовите факторы оказывают влияние на содержание труда</p> <p>а) Уровень оплаты труда. б) Техническое оснащение труда. в) Организация рабочего места. г) Социально-психологический климат в коллективе. д) Уровень образования работника.</p>	б, в, г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1																		
233.	<p>Установите правильное соответствие между видом трудовой деятельности и его характеристикой:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Вид трудовой деятельности</th> <th style="width: 50%;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1)Труд, связанный с выполнением задач по заданному алгоритму;</td> <td>А) Физический труд</td> </tr> <tr> <td>2)Труд, связанный с созданием новых идей, решений;</td> <td>Б) Умственный труд</td> </tr> <tr> <td>3)Труд, связанный с переработкой информации и требующий концентрации внимания;</td> <td>В) Исполнительский труд</td> </tr> <tr> <td>4)Труд, связанный с использованием мускульной силы человека.</td> <td>Г) Творческий труд</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под</p>	Вид трудовой деятельности	Характеристика	1)Труд, связанный с выполнением задач по заданному алгоритму;	А) Физический труд	2)Труд, связанный с созданием новых идей, решений;	Б) Умственный труд	3)Труд, связанный с переработкой информации и требующий концентрации внимания;	В) Исполнительский труд	4)Труд, связанный с использованием мускульной силы человека.	Г) Творческий труд	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">А)</th> <th style="width: 25%;">Б)</th> <th style="width: 25%;">В)</th> <th style="width: 25%;">Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	4	3	1	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид трудовой деятельности	Характеристика																							
1)Труд, связанный с выполнением задач по заданному алгоритму;	А) Физический труд																							
2)Труд, связанный с созданием новых идей, решений;	Б) Умственный труд																							
3)Труд, связанный с переработкой информации и требующий концентрации внимания;	В) Исполнительский труд																							
4)Труд, связанный с использованием мускульной силы человека.	Г) Творческий труд																							
А)	Б)	В)	Г)																					
4	3	1	2																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	соответствующими буквами: <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)									
А)	Б)	В)	Г)											
234.	Установите правильную последовательность этапов анализа содержания труда: А) Определение профессиональных требований к работнику. Б) Сбор информации о работе. В) Описание работы. Г) Анализ целей и задач работы. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа	БГАВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1								
235.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и _____ работника.	здоровье	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1								
236.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные методы нормирования труда: преимущества и недостатки каждого метода	<i>Ответ (примерный):</i> Основные методы: 1) <i>Хронометраж</i> (определение времени выполнения отдельных операций). Преимущества: точность. Недостатки: Трудоемкость. 2) <i>Фотография рабочего дня</i> (наблюдение и фиксация всех действий работника в течение дня). Преимущества: полнота картины использования рабочего времени. Недостатки: требует квалифицированного наблюдателя. 3) <i>Метод моментных наблюдений</i> (фиксация состояния работника в случайные моменты времени). Преимущества: возможность анализа работы группы сотрудников. Недостатки: требует большого количества наблюдений. 3) <i>Нормирование по аналогам</i> (использование данных о затратах времени на аналогичные работы).	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		Преимущества: быстрота. Недостатки: невысокая точность.				
237.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Рассчитайте коэффициент использования рабочего времени, если известно, что работник отработал 160 часов в месяц при плановом количестве 168 часов. Ответ запишите с точностью до сотых.	0,95	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
238.	Прочитайте текст вопроса, Назовите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Назовите из перечисленных факторов то, что в наибольшей степени влияет на производительность труда а) Уровень заработной платы. б) Квалификация персонала. в) Организация рабочего места.	б) Квалификация персонала. <i>Обоснование:</i> Квалифицированный персонал способен более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, выполнять работу быстрее и качественнее, что непосредственно влияет на производительность труда.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
239.	Прочитайте текст вопроса, Назовите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Назовите характеристики тяжести труда: (Выберете 3 варианта) а) Монотонность труда. б) Сменность работы. в) Величина статической нагрузки за смену. г) Темп работы. д) Положение тела во время работы.	а, в, д. <i>Обоснование:</i> Тяжесть труда характеризует нагрузку на опорно-двигательный аппарат, сердечно-сосудистую, дыхательную системы и другие физиологические функции организма работника. К таким факторам относятся: монотонность, статическая нагрузка и положение тела во время работы.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
240.	Сформулируйте три мероприятия, направленных на улучшение условий труда на производственном предприятии.	<i>Ответ (примерный):</i> 1) Автоматизация производственных процессов. 2) Улучшение освещения и вентиляции в рабочих помещениях. 3) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
241.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какова основная цель психодиагностических исследований в организации: А) Оценка личных качеств	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	сотрудников. Б) Прогнозирование успешности кандидата или сотрудника. В) Улучшение психологического климата в коллективе. Г) Все вышеперечисленное.																									
242.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Выберите аспект НЕ входит в компетенцию психолога при проведении психодиагностики: А) Выбор подходящих методик. Б) Проведение тестирования. В) Интерпретация результатов. Г) Медицинская экспертиза.	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1																				
243.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие методы психодиагностики часто используются в организационной психологии: А) Личностные опросники. Б) Проективные тесты. В) Тесты способностей. Г) Клинические интервью. Д) Наблюдение. Е) Эксперимент на животных.	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1																				
244.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие этические принципы должен соблюдать психолог при проведении психодиагностики: А) Конфиденциальность. Б) Информированное согласие. В) Использование результатов во благо организации. Г) Предоставление ложных результатов руководству. Д) Объективность. Е) Максимальное давление на испытуемого для получения "правдивых" данных.	АБД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1																				
245.	Установите правильное соответствие между видом психодиагностического метода и примером: <table border="1" data-bbox="204 1688 612 1944"> <thead> <tr> <th>Вид:</th> <th>Пример:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Личностный опросник.</td> <td>1) Тест интеллекта Векслера.</td> </tr> <tr> <td>Б) Тест способностей.</td> <td>2) Опросник 16 PF.</td> </tr> <tr> <td>В) Проективная методика.</td> <td>3) Тест Роршаха.</td> </tr> </tbody> </table> Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" data-bbox="204 1998 464 2056"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Вид:	Пример:	А) Личностный опросник.	1) Тест интеллекта Векслера.	Б) Тест способностей.	2) Опросник 16 PF.	В) Проективная методика.	3) Тест Роршаха.	А)	Б)	В)				А - 2; Б - 1; В - 3 <table border="1" data-bbox="663 1800 924 1859"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	2	1	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид:	Пример:																									
А) Личностный опросник.	1) Тест интеллекта Векслера.																									
Б) Тест способностей.	2) Опросник 16 PF.																									
В) Проективная методика.	3) Тест Роршаха.																									
А)	Б)	В)																								
А)	Б)	В)																								
2	1	3																								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
246.	Установите правильную последовательность этапов психодиагностического исследования: А) Интерпретация результатов. Б) Выбор методик. В) Формулировка цели исследования. Г) Проведение тестирования. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВБГА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1
247.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _ в психодиагностике – это соответствие методики заявленной цели измерения.	Валидность	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
248.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие существуют ограничения при использовании психодиагностических методов в организациях, и как их можно минимизировать:	(Примерный ответ) Ограничения: культурные различия, возможность фальсификации ответов, субъективность интерпретации. Минимизация: использование стандартизированных и адаптированных методик, проверка на валидность и надежность, комплексный подход к оценке.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
249.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Сотрудник набрал 80 баллов по тесту интеллекта. Средний показатель для данной должности - 100 баллов, стандартное отклонение - 10 баллов. На сколько стандартных отклонений результат сотрудника ниже среднего: Ответ запишите с точностью до десятых.	2	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
250.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что важнее при психодиагностике: скорость выполнения теста или точность ответов: А) Скорость выполнения. Б) Точность ответов. В) Зависит от цели исследования.	В (Пример обоснования) Для оценки интеллекта важна и скорость, и точность. Для личностных тестов важнее искренность и точность, а скорость может быть неинформативной. Цель исследования определяет приоритеты.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ (ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ) МЕТОДИЧЕСКИЕ
УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ, ОФОРМЛЕНИЮ И ЗАЩИТЕ
ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ (ВКР) ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ
38.04.02 «Менеджмент» (УРОВЕНЬ
МАГИСТРАТУРЫ)**

ВВЕДЕНИЕ

Методические рекомендации предназначены для руководителей ВКР программы магистратуры 38.04.02 «Менеджмент», профиль «Управление человеческими ресурсами» и студентов, обучающихся по данной программе.

Методические рекомендации представляют собой совокупность требований к написанию и оформлению ВКР, к подготовке ее защиты и критериям, предъявляемым к оцениванию ВКР.

**РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 38.04.03**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (УРОВЕНЬ МАГИСТРАТУРЫ)

1.1 Структура и содержание выпускной квалификационной работы

Организация подготовки ВКР начинается с разработки темы. Тема ВКР может быть выбрана из представленного ниже перечня, может быть доработана с учетом пожелания студента или научного руководителя и может быть сформулирована самостоятельно.

Примерная тематика выпускных квалификационных работ

1. Разработка философии и концепции управления персоналом в организации в соответствии со стратегическими планами организации
2. Разработка и внедрение кадровой и социальной политики в организации в соответствии со стратегическими планами организации
3. Разработка стратегии управления персоналом организации
4. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала организации в целом,
5. Развитие системы и технологии управления персоналом в организации
6. Разработка и внедрение политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
7. Разработка и внедрение политики адаптации персонала организации
8. Разработка и внедрение политики обучения и развития персонала организации
9. Организация текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
10. Разработка и внедрение политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
11. Обеспечение и организация профилактики конфликтов в кросскультурной среде,
12. Совершенствование управления морально-психологический климатом в организации
13. Разработка и внедрение эффективной организационной культуры
14. Разработка и внедрение программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации,
15. Разработка и внедрение программ по обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации
16. Разработка и внедрение программ корпоративных стандартов в области управления персоналом
17. Развитие элементов системы организационного обучения в компании.

18. Управление конфликтами и медиация как фактор повышения качества трудовой жизни персонала
19. Оценка подходов и методик к процедуре «оценка компетенций».
20. Организационное обучение как фактор развития ключевых компетенций в российских компаниях.
21. Развитие организационной культуры как фактор стратегического развития.
22. Управление развитием организационной культурой на основе её диагностики и оценки.
23. Формирование системы немонетарного стимулирования персонала и оценка эффективности
24. Развитие системы управления корпоративными знаниями.
25. Совершенствование оценка результатов деятельности сотрудника как элемент управления эффективностью деятельности предприятия.
26. Формирование и организация оплаты труда на российских предприятиях.
27. Разработка стратегии управления персоналом в условиях организационных изменений.
28. Моделирование организационной структуры в системе стратегического развития предприятия.
29. Внедрение элементов компенсационного менеджмента в учреждениях здравоохранения.
30. Формирование и развитие ключевых компетенций как фактор стратегического развития фирмы
31. Формирование системы организационного обучения как фактор развития ключевых компетенций.
32. Оценка экономической и организационной эффективности использования метода ассесмента в оценке компетенций персонала.
33. Формирование сбалансированной система показателей как элемент стратегического управления персоналом в организации.
34. Совершенствование региональной системы подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской службы (на примере Самарской области)
35. Мониторинг, анализ и прогнозирование потребностей регионального рынка труда молодых специалистов (на примере Самарской области)
36. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования.
37. Формирование антикризисной кадровой политики.
38. Бюджетирование затрат в системе управления персоналом организации.
39. Организация инновационных изменений в системе управления персоналом.
40. Построение модели взаимодействия корпоративной культуры и управления персоналом.
41. Проектирование системы оплаты труда в организации.
42. Формирование и развитие системы мотивации персонала.
43. Оценка и оптимизация затрат на персонал.
44. Организация процесса кадровой безопасности компании.
45. Развитие аудита и контроллинга системы управления персоналом.
46. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом.
47. Анализ и оптимизация затрат на управление персоналом.
48. Анализ качества трудовой жизни персонала.
49. Анализ тенденций развития рынка консалтинговых и рекрутинговых услуг в сфере управления персоналом.
50. Антикризисный HR: специфика его проведения в современной России.
51. Аудит и контроллинг персонала в системе стратегического менеджмента организации.
52. Аутплейсмент персонала и пути его практической реализации.
53. Аутсорсинг персонала организации.
54. Аутстаффинг и лизинг персонала организации.
55. Диагностика системы мотивации персонала организации.
56. Использование сбалансированной системы трудовых показателей как метода оптимизации состава персонала.
57. Кадровый потенциал организации и повышение эффективности его использования.
58. Коучинг персонала организации как способ повышения эффективности ее стратегического развития.
59. Оптимизация численности персонала и сглаживание конфликтных ситуаций.
60. Организация системы развития персонала на базе корпоративных университетов.
61. Организация системы управления персоналом транснациональной компании.

62. Оценка влияния корпоративной культуры на эффективность системы управления персоналом. Оценка результатов труда персонала с помощью KPI.
63. Оценка эффективности найма персонала.
64. Повышение эффективности системы мотивации труда на основе формирования компенсационного пакета.
65. Превентивная диагностика сбоев в управлении персоналом организации.
66. Применение инновационных бизнес-технологий в сфере HR.
67. Проектирование оптимальной системы мотивации труда персонала организации.
68. Проектирование системы оплаты труда в организации.
69. Профессиональное выгорание персонала и методы его устранения.
70. Разработка программы адаптации персонала организации.
71. Региональные особенности рынка труда и их влияние на качество персонала организации.
72. Современные методы оплаты труда персонала организации.
73. Стратегии управления персоналом организации, их выбор и условия применения.
74. Стратегическое управление изменениями в HR - менеджменте.
75. Стратегическое управление персоналом в мультинациональной организации.
76. Трансформация системы мотивации трудовой деятельности персонала в кризисных ситуациях.
77. Управление движением персонала в организации.
78. Управление кадровой безопасностью организации.
79. Управление корпоративной социальной политикой организации.
80. Управление лояльностью и приверженностью персонала организации.
81. Управление развитием персонала организации.
82. Управление социальным развитием организации.
83. Формирование антикризисной кадровой политики организации.
84. Формирование грейдинга в организации.
85. Формирование и развитие корпоративной культуры компании.
86. Формирование клиентурной формы поведения персонала организации.
87. Формирование системы управления персоналом по ценностям.
88. Свободная тема по инициативе слушателя по согласованию с научным руководителем.

Тема ВКР совместно с научным руководителем формулируется на основе примерных тем, утвержденных кафедрой, после чего совместно с научным руководителем оформляются задание на выполнение ВКР и календарный план выполнения ВКР.

Тема ВКР должна быть сформулирована профессионально грамотно.

Это значит, что в названии должны быть представлены как ОБЪЕКТ исследования, так и его ПРЕДМЕТ.

Выпускная квалификационная работа должна состоять из следующих частей:

- титульный лист;
- аннотация на русском и английском языке;
- содержание с указанием номеров страниц;
- введение;
- основная часть (главы, параграфы):
- глава 1. Теоретическая часть (обзор литературных источников);
- глава 2. Расчетно-аналитическая (аналитическая часть);
- глава 3. Результаты и рекомендации (итоговая часть);
- заключение (выводы, выносимые на защиту ВКР);
- список использованных источников;
- приложения.

Примерный объем ВКР без приложения составляет 60-80 страниц печатного текста.

Титульный лист

Титульный лист является первым листом ВКР и выполняется по форме, приведенной в Приложении 2. На титульном листе расписываются автор работы, научный руководитель, заведующий кафедрой, утверждающий допуск к защите ВКР. Справа от каждой подписи проставляют инициалы и фамилию лица, подписавшего выпускную квалификационную работу, ниже, под подписью - дату подписания. Дату подписания следует записывать арабскими цифрами, по две для числа, месяца и четыре для года.

Содержание

Содержание должно включать все заголовки, имеющиеся в выпускной квалификационной работе, в том числе «введение», «заключение», «список использованных источников». В содержании перечисляются

все приложения с их заголовками. В содержании все номера подразделов должны быть смещены вправо относительно номеров разделов.

Аннотация

Аннотация - краткая характеристика ВКР с точки зрения содержания, назначения и формы. Реферат оформляется и размещается на отдельной странице. Заголовком служит слово «Аннотация», расположенное симметрично тексту. Аннотация должна содержать:

- сведения об объеме выпускной квалификационной работы, количестве иллюстраций, таблиц, приложений, использованных источников;

- перечень ключевых слов (должен включать от 5 до 15 слов или словосочетаний, которые раскрывают сущность работы; ключевые слова приводятся в именительном падеже и печатаются прописными буквами в строку через точку с запятой);

- текст состоит из следующих структурных частей: объект исследования, цель и задачи работы, инструментарий и методы проведения работы, полученные результаты, рекомендации или итоги внедрения результатов работы, область применения и предложения о применении результатов.

Объем не должен превышать одной страницы. Он расположен в ВКР сразу после раздела «Содержание», но не вносится в содержание работы.

Во **введении** обосновывается актуальность разрабатываемой темы, цель и содержание поставленных задач, формулируется объект и предмет исследования.

В качестве объекта исследования выступает персонал предприятия или организации, на которых проводится исследование. Предметом являются экономические отношения между хозяйствующими субъектами, социально – психологический климат, уровень напряженности, система аттестации, профессионального развития и обучения персонала и т.п.

Введение не должно занимать более 3-4 страниц текста. Типовая структура введения включает в себя:

1. Актуальность темы исследования.
2. Степень разработанности темы.
3. Цель и задачи исследования.
4. Объект и предмет исследования.
5. Рабочая гипотеза исследования.
6. Методы исследования.
7. Научная новизна (элементы) исследования.
8. Апробация результатов исследования. Примерная

типовая структура ВКР приведена в таблице 1.

Таблица 1

Типовая структура ВКР

№п/п	Наименование раздела	Кол.с
	Введение	3-4
1. 1.1. 1.2.	Теоретическая часть (название обязательно) Характеристика современного состояния исследуемой проблемы и пути её решения Методические подходы к решению проблемы. Выбор инструментария	15-20
2. 2.1. 2.2.	Аналитическая часть (название обязательно) Краткая экономико-управленческая характеристика исследуемого объекта Анализ существующей системы управления персоналом конкретного объекта исследования с выявлением проблем и причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта	25–30
3. 3.1. 3.2. 3.3.	Итоговая часть (название обязательно) Разработка концепции (модели, методики) по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой Оценка социально-экономической эффективности предложенной концепции (модели, методики)	20–25
	Заключение Список использованных источников	2-4
	Приложения	

Формулирование актуальности темы исследования следует начать с вопроса о том, почему данная проблема является важной и почему ее нужно в настоящее время изучать?

Для раскрытия актуальности выбранной темы необходимо определить степень проработанности этой темы в различных трудах, включая 3-4 фамилии авторов, изучающих данную проблему.

В процессе анализа литературных источников по исследуемой проблеме очень важно отметить сходство и различия точек зрения и позиций разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Формулирование целей исследования

Цель всегда – отвечает на вопрос: «Что должно быть достигнуто в ходе написания работы? Какой результат исследователь намерен получить, каким он его видит?»

Цель должна быть одна, она формулируется кратко и точно, и конкретизируется и развивается в задачах исследования.

Возможные цели исследования:

- выявление особенностей и специфики экономических явлений;
- выявление и анализ причин негативной динамики развития объекта исследования;
- определение особенностей социально-экономического исследования;
- разработка технологий реформирования; -выявление и экспериментальная проверка основных тенденций развития;...

Задачи должны быть ответом на вопрос: «Как будет достигнута цель исследования? Что нужно сделать, чтобы цель была достигнута?» Это то, что необходимо выполнить в ходе исследования.

Конкретные задачи всегда выражаются глаголом либо отглагольным существительным, например: проанализировать..., изучить...,

описать...,

установить...,

выявить...,

разработать программу...,

разработать рекомендации и предложения..., обобщить

теоретические подходы... и т.п.

Объект исследования

Объект - это обычно «живая особь, человек как индивид, группа людей, общность» ПРИМЕР: муниципальные (государственные) служащие, персонал организации, социальная группа...

Предмет исследования

Предмет исследования отражает логическое описание объекта: его наиболее значимые свойства, стороны, характеристики, особенности, которые подлежат непосредственному изучению.

ПРИМЕР: профессиональная успешность муниципальных служащих, межличностные отношения, система аттестации государственных служащих регионального управления, психологические условия и факторы, обеспечивающие ее эффективность, т.е. особенности..., факторы..., ресурсы..., тенденции... и т.п.

Предмет исследования чаще всего совпадает с определением темы исследования или очень близок к нему. Первичным является объект исследования (это более широкое понятие), вторичным — предмет исследования, в котором выделяется определенное свойство объекта исследования. Объект и предмет исследования во взаимосвязи могут выглядеть примерно следующим образом: объектом является персонал предприятия или организации, на которых проводится исследование, а предметом являются экономические отношения между хозяйствующими субъектами, социально – психологический климат, уровень напряженности, система аттестации, профессионального развития и обучения персонала и т.п.

Примеры определения цели, объекта и предмета в соответствии с темой исследования

ТЕМА:

«Управление конфликтами в органах государственной и муниципальной власти»

ЦЕЛЬ исследования – анализ конфликтов и разработка методов управления конфликтными ситуациями в конкретной организации.

ОБЪЕКТ исследования – персонал территориального управления Росимущества в Самарской области.

ПРЕДМЕТ исследования – конфликтные ситуации, их воздействие на персонал органов государственной и муниципальной власти.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Обобщение теоретических подходов к анализу разрешения конфликтных ситуаций на предприятии.

2. Изучение и выявление возможностей медиации, позволяющих контролировать, предотвращать и разрешать конфликтные ситуации на предприятии.

3. Разработка рекомендаций и предложений по внедрению медиативных технологий в организационную и корпоративную структуру отечественного предприятия.

ТЕМА:

«Развитие оценочной технологии в системе управления персоналом предприятия»

ЦЕЛЬ - разработка оценочной персонал-технологии, отвечающей современным и перспективным целям и задачам функционирующего предприятия.

ОБЪЕКТОМ исследования является персонал промышленных предприятий,

включенный в социально-трудовые отношения

ПРЕДМЕТ исследования-оценочные технологии в системе управления персоналом предприятия.

ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Изучить теоретические аспекты мотивации трудовой деятельности персонала.
2. Исследовать особенности мотивационного профиля у соискателей при подборе персонала.
3. Разработать практические рекомендации по совершенствованию подбора персонала на основе мотивационного профиля.

Гипотеза исследования

При планировании исследования формулируется рабочая гипотеза как временное предположение.

Рабочая гипотеза исследования – предположительное утверждение, для выдвижения и проверки которого требуются веские научные и практические основания, которая строится исходя из проблемы, цели и предмета исследования.

В ходе исследования гипотезу требуется подтвердить или опровергнуть. Первая посылка выдвигает условие, а вторая утверждает следствие из данного условия.

Например: работники увольняются с этой должности, потому что у них недостаточно квалификации.

Или: работники увольняются с этой должности, потому что у них не только недостаточно квалификации, но и увеличены требования к труду (большое количество командировок).

Или: чаще с анализируемой должности увольняются женщины 40-летнего возраста, потому что у организации слабо развита инфраструктурная составляющая социального пакета (нет детских садов и т.д.)

Во введении следует также указать методы исследования, которые служат основным инструментом получения фактического материала, являясь необходимым условием достижения поставленной цели.

Метод – это основной способ сбора, обработки и анализа данных. Применение целого ряда методов позволяет всесторонне изучить исследуемую проблему.

Теоретические методы необходимы для определения проблем, формулирования гипотез и для оценки собранных фактов. Теоретические методы связаны с изучением литературы. Изучение литературы дает возможность узнать, какие стороны и проблемы уже достаточно хорошо изучены, по каким ведутся научные дискуссии, что устарело, а какие вопросы еще не решены.

Работа с литературой предполагает использование таких методов как: 1. Составление библиографии.

2. Контент-анализ, т.е. анализ документов, метод обработки информации.

3. Метод наблюдения.

4. Методы опроса — беседа, интервью, анкетирование, психологическое тестирование.

5. Экспертный метод.

6. Методы социологических исследований.

7. Ассесмент-центр, «360 градусов»... **Научная**

новизна

В рамках теоретической главы :

- в авторском определении какого либо понятия, позволяющем отразить новые состояния явления, уточняющем, что-либо,

- в конкретизации (уточнении, дополнении, систематизации) признаков какого-либо явления, принципов функционирования какой-либо системы, факторов каких-то событий, процессов,

- в дополнении системы факторов или введении дополнительных критериев систематизации факторов

- в дополнительной аргументации каких-либо положений

- в переводе теоретической идеи в практическую плоскость

В рамках аналитической главы

- в построении логических или математических моделей анализируемых процессов

- в новой интерпретации (объяснении, позиционировании) каких-либо процессов

- в разработке (систематизации, дополнении, адаптации применительно к специфике исследуемого объекта) показателей для оценки

- в разработке (уточнении, дополнении) методики анализа явления

- в выявлении новых аспектов и взаимосвязей явлений (например, в выявлении новых причинно-следственных связей между явлениями и процессами)

- в обнаружении новых закономерностей функционирования и развития объекта или предмета ВКР или уточнении известных

В рамках проектной главы

Авторские прогнозы на основе конкретных методик

Разработки дорожных карт, целевых программ, стратегий для развития объекта или предмета ВКР.

Разработка алгоритмов достижения целевых значений и показателей.

Разработка мероприятий для достижения конкретных целей и оценка их эффективности

Формулировки должны точно излагать, что нового по сравнению с имеющимися разработками предложено и что это дает науке и практике.

Апробация результатов исследования

Апробация результатов исследования отражает информацию об участии студента с докладами по теме исследования (участие в конференциях, научных семинарах), где указываются публикации (не менее двух), например, «по результатам проведенных исследований опубликовано 2 работы, в т.ч. 1 в журнале, рекомендуемом ВАК РФ».

В данном разделе введения также приводится информация об участии студента в конференциях различного уровня, например: «основные результаты диссертации докладывались на международных, всероссийских, научно-практических конференциях в городах: Москве, Самаре, Тольятти, Праге (Чехия) и т.д.

В конце введения раскрывается структура работы (дается краткий перечень ее структурных элементов), например: «ВКР включает введение, три главы, заключение, библиографию и два (три, четыре...) приложения».

В **первой** главе освещаются теоретические основы избранной темы с позиций современных достижений экономической науки, критически оцениваются студентом опубликованные в печати работы отечественных и зарубежных авторов, если они носят противоречивый характер. Каждая заимствованная точка зрения должна иметь ссылки на ее автора во избежание плагиата. Ссылаться можно только на те источники, которые изучены студентом лично. Если по теме работы существуют различные позиции ученых или имеются сведения о различных путях (способах) практического решения данной проблемы, то выпускник должен определить свое отношение и обосновать свою точку зрения, которая может совпадать с чьим-то мнением, или может быть оригинальной и обновленной. В последнем случае обоснование должно быть развернутым, базироваться на теоретической основе и иметь практическое подтверждение. Если теория, на которой базируется тема работы, прошла определенные этапы развития, претерпела определенные изменения, то в первой главе эти моменты также должны найти свое отражение.

В первой главе содержится характеристика современного состояния исследуемой проблемы и пути её решения, методические подходы к решению проблемы, обосновывается выбор инструментария исследования. Первая глава служит основой для исследования фактических данных в последующих главах работы, которые должны явиться логическим продолжением первой – теоретической главы. Глава должна заканчиваться выводами и краткими итогами по исследуемому вопросу.

Вторая глава является расчетно-аналитической. В ней приводится краткая экономико-управленческая характеристика исследуемого объекта, анализ существующей системы управления персоналом конкретного объекта исследования с выявлением проблем и причин, мешающих эффективному функционированию рассматриваемого объекта.

Анализируя и интерпретируя данные статистики об экономических отношениях между хозяйствующими субъектами, социально – психологический климат, уровень напряженности, систему аттестации, профессионального развития и обучения персонала, обучающийся выявляет тенденции изменения социально - экономических показателей.

Анализ и оценка состояния предприятия выполняется на основе собранной кадровой, статистической, финансовой, и иной информации, содержащейся в его отчетности. Оценивая существующее состояние изучаемого объекта, его необходимо соотносить с теми требованиями и задачами в данной области (вопросе), которые имеются в настоящее время.

Третья глава содержит конкретные рекомендации относительно способов решения проблемы по теме выпускной квалификационной работы. В ней предлагаются направления и методы совершенствования рассматриваемых процессов организации производства и управления на уровнях национальной экономики, отрасли, региона, предприятия, исходя из аналитических данных предыдущей главы, а также выявленных факторов и условий, которые влияют на состояние изучаемого объекта или явления.

Третья глава должна содержать пункты, касающиеся разработки концепции (модели, методики) к совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с выбранной темой, разработки и условий апробации предлагаемого варианта усовершенствования существующей системы управления персоналом в организации, мероприятий по внедрению предлагаемого варианта улучшения с оценкой его социально-экономической эффективности

В данной главе обучающийся на основе корреляционно-регрессионного анализа может разработать прогнозную модель развития изучаемого объекта или явления. При этом любая предлагаемая рекомендация должна опираться на результаты прогноза. В процессе прогнозирования формируются цели развития, как на общенациональном, так и отраслевом и региональном уровнях управления. При этом следует учитывать и результаты прогнозных исследований, проводимых государственными учреждениями и исследовательскими организациями.

Заключение (выводы, выносимые на защиту ВКР)

В выводах, выносимых на защиту ВКР, излагаются результаты и выводы исследования в целом. Это последовательное логически стройное изложение итогов исследования и их соотношение с общей целью и конкретными задачами, поставленными и сформулированными во введении. Эта структурная часть подводит итог проделанной работе. Она должна кратко обобщать все сделанное: какие ставились цели, что для их достижения сделано, какие ключевые результаты получены, и какое значение они имеют.

Выводы формулируются по пунктам так, как они должны быть оглашены в конце доклада на защите ВКР. Заключение может включать в себя и практические предложения, что повышает ценность теоретического материала, но не должно повторять введение. Объем заключения 1-2 страницы.

Список использованных источников должен содержать перечень источников, использованных при выполнении ВКР. Список включает источники, расположенные в порядке упоминания в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором. Каждый включенный в список использованной литературы источник должен иметь отражение в тексте работы. Список использованной литературы показывает, насколько проблема исследована автором. Он должен содержать не

менее 50 источников.

В приложение выносятся те материалы, которые иллюстрируют отдельные положения выпускной квалификационной работы и не входят в ее основной текст (таблицы, рисунки). Каждому приложению присваивается номер, они располагаются по порядку ссылки на них в тексте работы.

1.2 Требования к оформлению ВКР

Написание и оформление ВКР должно проводиться в строгом соответствии с требованиями к оформлению текстовой документации.

Общие требования к работе:

четкость и последовательность изложения материала; убедительность

аргументации

краткость и точность формулировок

обоснованность рекомендаций и предложений.

Основные требования к оформлению ВКР представлены в методическом пособии для преподавателей и студентов «Правила оформления выпускных квалификационных работ, курсовых работ, курсовых проектов, отчетов по практикам и иных учебных материалов».¹

РАЗДЕЛ II ПОРЯДОК ДОПУСКА, ПОДГОТОВКА ЗАЩИТЫ ВКР, ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ ВКР

2.1 Порядок допуска и подготовка к защите ВКР

На завершающем этапе выполнения ВКР обучающиеся обязаны подготовить доклад и презентационные материалы для представления ВКР на защите в ГЭК (ЭК).

Выпускающая кафедра организует предварительную защиту ВКР до установленного в соответствии с календарным учебным графиком сроком защиты ВКР. Срок предварительной защиты и график предварительной защиты ВКР размещаются на информационном стенде и информационном сайте выпускающей кафедры.

Обучающийся в срок, установленный выпускающей кафедрой, представляет руководителю ВКР законченную работу в электронном виде для проведения экспертизы на отсутствие неправомерных заимствований и определения общего объема заимствований. Обучающийся несет ответственность за соответствие содержания ВКР в электронном виде содержанию ВКР, представленной впоследствии для защиты на ГЭК (ЭК).

К предварительной защите допускаются обучающиеся, ВКР которых прошли в установленном порядке проверку на наличие заимствований из общедоступных сетевых источников и электронной базы данных ВКР СамГТУ.

Руководитель оформляет отзыв и рекомендует (не рекомендует) ВКР к защите.

ВКР подлежит обязательному внешнему рецензированию. Рецензентами могут быть практические и научно-педагогические работники сторонних организаций, деятельность которых соответствует профилю магистерской программы. Законченная ВКР на бумажном носителе с визами руководителя и консультантов (при их наличии) представляется на нормоконтроль.

Заведующий кафедрой на основании рассмотрения ВКР и отзыва на работу руководителя ВКР принимает решение о допуске работы к защите, делая об этом соответствующую запись на титульном листе.

В случае, если руководитель не рекомендует и (или) заведующий кафедрой не считает возможным допускать студента к защите ВКР, этот вопрос рассматривается на заседании кафедры с участием руководителя. Протокол заседания кафедры представляется на утверждение заместителю директора по учебной работе.

После принятия решения о допуске ВКР к защите выпускник передает секретарю ГЭК (ЭК) оформленную ВКР с прилагаемыми отзывами на бумажном носителе и электронные копии.

Защита ВКР производится на заседании Государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии) в установленное время. На защиту могут быть приглашены научный руководитель, консультант.

Для защиты студент готовит выступление и иллюстрационный материал в виде компьютерной презентации и комплектов материалов на листах формата А4.

2.1 Порядок защиты ВКР и ее результаты

Защита ВКР проводится группами по 10-12 человек согласно заранее утвержденным спискам. В один день защита проходит одной группы. Все студенты, защищающиеся в один день, должны присутствовать у места защиты за 30 минут до назначенного времени независимо от порядка их защиты.

Секретарь ГЭК (ЭК) с разрешения председателя ГЭК (ЭК) объявляет о начале очередной защиты, называет тему ВКР и предоставляет слово защищающемуся для выступления. При защите ВКР в ГЭК (ЭК) защищающийся может пользоваться кратким планом доклада.

После окончания выступления члены комиссии и присутствующие на защите задают студенту вопросы по теме ВКР, на которые он должен дать краткие ответы. Ответы влияют на общую оценку работы.

¹ Заболотни Г.И., Сухова Н.А. Правила оформления выпускных квалификационных работ, курсовых работ, курсовых проектов, отчетов по практикам и иных учебных материалов / Методическое пособие для преподавателей и студентов. – Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске. – 2018.

Затем слово предоставляется руководителю ВКР. При его отсутствии секретарем ГЭК (ЭК) зачитывается отзыв руководителя. С разрешения председателя ГЭК (ЭК) выступают члены ГЭК (ЭК) и присутствующие на защите. Затем слово предоставляется докладчику в ответ на выступления. В заключительном слове докладчик отвечает на замечания.

После заключительного слова председатель ГЭК (ЭК) выясняет, есть ли замечания по процедуре защиты (при наличии они вносятся в протокол) и объявляет окончание защиты ВКР.

На закрытом заседании после защиты обучающихся ГЭК (ЭК) подводит итоги защиты ВКР. Общая оценка ВКР и ее защиты производится с учетом актуальности темы, научной новизны, теоретической и практической значимости результатов работы, отзыва руководителя, полноты и правильности ответов на заданные вопросы. Оформляется протокол защиты ВКР и протокол экспертной оценки соответствия уровня достижения запланированных результатов выполнения ВКР.

Протоколы заседания ГЭК (ЭК) оглашаются на заключительном открытом заседании в день защиты.

2.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Оценка результатов защиты выпускной квалификационной работы осуществляется государственной экзаменационной комиссией (экзаменационной комиссией) простым большинством голосов членов комиссии, участвующих в заседании при обязательном присутствии председателя комиссии.

При подведении итогов защиты работы магистра учитываются следующие критерии:

- качество выпускной квалификационной работы с позиции актуальности темы исследования, качества анализа и решения поставленных задач, объема и качества аналитической и теоретической работы, применения современного программного обеспечения, компьютерных технологий в работе, наличия обоснованных положений, вытекающих из результатов ВКР, качества оформления работы в соответствии с установленными требованиями, научной грамотности и оригинальности работы;

- качество презентации и доклада, умение студента представить в сжатой форме обоснованные результаты проведенного в работе исследования;

- полнота и точность ответов на вопросы комиссии;

- оценка выполнения работы научным руководителем, представленная в его отзыве.

Таблица 2

Шкала интерпретации результатов оценивания компетенций на защите ВКР

Оценка результатов защиты ВКР	Критерии оценки результатов защиты ВКР
Отлично	<p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач высокий:</p> <p>ВКР носит исследовательский характер, тема исследования является актуальной и имеет грамотно изложенную теоретическую часть, глубокий анализ решения поставленных задач, логичное и последовательное изложение материала с соответствующими обоснованными положениями, вытекающими из результатов ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) не содержат ошибок и технических погрешностей, что указывает на высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные задачи повышенного уровня сложности, а также способности разрабатывать новые решения.</p>
хорошо	<p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач преимущественно высокий:</p> <p>ВКР носит исследовательский характер, тема исследования является актуальной и имеет грамотно изложенную теоретическую часть, глубокий анализ решения поставленных задач, логичное и последовательное изложение материала с соответствующими обоснованными положениями, вытекающими из результатов ВКР. Некоторые ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) содержат незначительные ошибки и технические погрешности, характер которых указывает на преимущественно высокий уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом и позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать профессиональные типовые задачи, а также способности разрабатывать новые решения.</p>
удовлетворительно	<p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач удовлетворителен:</p> <p>ВКР носит исследовательский характер, тема исследования имеет теоретическую часть, решение поставленных задач носит недостаточно глубокий характер, в ней просматривается непоследовательное изложение материала, выводы и соответствующие положения, вытекающие из результатов ВКР, не обоснованы. Некоторые ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) содержат ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, но при этом позволяет сделать вывод о готовности выпускника решать типовые профессиональные задачи в стандартных ситуациях.</p>
неудовлетворительно	<p>Уровень владения компетенциями для решения профессиональных задач недостаточен:</p> <p>ВКР не носит исследовательский характер, тема исследования не является актуальной и не имеет анализа решения поставленных задач, отсутствуют выводы и соответствующие положения, вытекающие из результатов ВКР. Ответы на вопросы членов ГЭК (ЭК) содержат ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения выпускником необходимыми знаниями, умениями, навыками и (или) опытом, необходимым для решения профессиональных задач.</p>

2.3 Оценивание результатов освоения ООП по итогам защиты выпускной квалификационной работы

Оценивание выпускной квалификационной работы осуществляется в два этапа.

1. Предварительное оценивание ВКР - осуществляется руководителем ВКР (отзыв руководителя) и рецензентом ВКР (рецензия).
2. Оценка результатов защиты ВКР членами ГЭК (ЭК) - итоговая оценка выставляется на основании результатов экспертной оценки членов ГЭК (ЭК) (таблица 3).

Критерии оценки ВКР членами ГЭК (ЭК)

Показатель оценивания	Критерии оценивания
Актуальность рассматриваемых материалов и решений	использование знаний современных достижений науки при решении профессиональных задач; самостоятельное приобретение с помощью информационных технологий и использование в практической деятельности новых знаний и умений, в том числе в новых областях.
Качество анализа и решения поставленных задач	владение информацией о наиболее актуальных направлениях исследований в соответствии с тематикой работы; демонстрация глубоких профессиональных знаний в области, соответствующей профилю ООП; умение анализировать научную литературу с целью выбора направления совершенствования производственных процессов
Объем и качество теоретической работы и анализа производственной документации	знание теоретических основ и владение навыками экспериментальной работы в избранной области (в соответствии с темой магистерской диссертации); способность анализировать полученные результаты, делать необходимые выводы и формулировать предложения по оптимальному развитию работы
Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе	владение современными компьютерными технологиями, применяемыми при обработке результатов производственной деятельности, обработке, хранении и передаче информации при проведении самостоятельных научных исследований
Защита основных положений, вытекающих из результатов ВКР	умение представлять полученные результаты в виде выводов, отчетов и научных публикаций
Качество оформления работы, научная грамотность текста ВКР	оформление работы в соответствии с установленными требованиями к структуре, содержанию и оформлению выпускных квалификационных работ (правильный выбор размера полей, абзацного отступа; правильное оформление отдельных элементов текста – заголовков, таблиц, рисунков, диаграмм; наличие в тексте ссылок на работы и источники, указанные в списке литературы и др.
Оригинальность работы	по результатам проверки на объем некорректных заимствований, не менее 70 %

Оценивание ВКР членами государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии) проводится путем опроса студента во время защиты ВКР. Перечень примерных вопросов представлен ниже.

Перечень примерных вопросов на защите ВКР

1. Назовите критерии эффективности системы управления персоналом
2. Какие вы знаете законы самоорганизации
3. Назовите основные способы самообразования
4. Какими информационно-коммуникационными технологиями вы пользовались для решения профессиональных задач
5. Приведите пример эффективного управления профессиональной командой в кросскультурной среде
6. Какие применяются принципы управления организацией в современных условиях, типы организационных структур, их основные параметры, виды управленческих решений и методы их принятия; укажите их взаимосвязь с общей стратегией управления персоналом в организации

7. Какие методы применяются в организациях для оценки эффективности использования персонала?
8. Что такое эффективность персонала и какие ее виды могут оцениваться внутри организации?
9. Какие технологии развития персонала могут применяться в современных организациях?
10. Укажите основные особенности командообразования в рассматриваемой вами организации
11. Какие факторы являются социально значимыми при принятии управленческих решений при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии?
12. Какие современные технологии управления персоналом вы знаете? Опишите управленческие ситуации, в которых они применяются
13. Назовите применяемые вами приемы обработки и анализа данных для решения социально-экономических задач в организации?
14. Приведите примеры оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем?
15. Приведите примеры воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
16. Какими информационно-коммуникационными технологиями вы пользовались для решения профессиональных задач
17. Назовите основные требования информационной безопасности
18. Опишите процесс постановки цели и формирования задач исследования
19. Какие управленческие теории вами были использованы
20. Приведите примеры ведущих отечественных авторов и изданий, которые были использованы при проведении исследования
21. Какие зарубежные научные издания были использованы при проведении исследования
22. Опишите порядок проведения анализа планов, стратегии и структуры организации, анализа отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации и анализ результатов управленческих мероприятий;
23. Опишите пример анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений;
24. Опишите пример исследования стратегического профиля компании
25. Назовите основные направления совершенствования кадровой политики
26. Охарактеризуйте основные задачи повышения эффективности использования и развития персонала
27. Приведите пример порядка разработки и применения методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и порядок анализ их результатов
28. Опишите порядок формирования требований к вакантной должности (профессии, специальности) и порядок их коррекции;
29. Назовите способы размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации;
30. Приведите пример анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом
31. Приведите пример организации и проведения мероприятий по адаптации, стажировке персонала; документационного оформления результатов мероприятий по адаптации и стажировке персонала
32. Приведите пример применения технологии и методов обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры в организации
33. Опишите процедуру подготовки проектов документов, определяющих порядок обучения и развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат на этот вид деятельности
34. Опишите современные методы оценки кадрового потенциала организации
35. Опишите процедуру разработки мер по повышению эффективности трудовых процессов в организации
36. Приведите пример расчёта показателей и критериев оценки эффективности работы с персоналом в организации
37. Приведите пример организации деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании, навыками оценки конкурентоспособности организации.
38. Приведите пример разработки концепции построения мотивационных программ для работников в соответствии с целями организации,
39. Опишите порядок проведения анализа системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда персонала, а также системы нематериальной мотивации для целей организации, выявления факторов внешней и внутренней среды организации
40. Назовите используемые вами методы разрешения конфликтов, поддержания морально-психологического климата

41. Приведите пример по внедрению мер по усовершенствованию системы управления персоналом в сфере обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
42. Назовите используемые вами способы расчёта продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, оптимальные режимы труда и отдыха
43. Приведите пример разработки и внедрения программ стандартизации и сертификации персонала в организации
Во время защиты возможно использование и иных вопросов, относящихся к теме ВКР обучающегося.

2.4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания результатов освоения образовательной программы по результатам защиты основных методических и научных положений выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа оценивается на основании:

1. отзыва научного руководителя;
2. рецензии;
3. решения государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии).

Общую оценку за выпускную квалификационную работу выводят члены государственной экзаменационной комиссии на коллегиальной основе с учетом соответствия содержания заявленной темы, глубины ее раскрытия, соответствия оформления принятым стандартам, владения теоретическим материалом, грамотности его изложения, проявленной способности выпускника продемонстрировать собственное видение проблемы и умение мотивированно его обосновать.

После окончания защиты выпускных квалификационных работ государственной экзаменационной комиссии (экзаменационной комиссии) на закрытом заседании (допускается присутствие научных руководителей выпускных квалификационных работ) обсуждаются результаты защиты и большинством голосов выносится решение - оценка.

Выпускная квалификационная работа вначале оценивается каждым членом ГЭК (ЭК) согласно критериям оценки сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа Управление человеческими ресурсами.

Решение о соответствии компетенций выпускника требованиям ФГОС ВО по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа Управление человеческими ресурсами при защите выпускной квалификационной работы принимается членами государственной экзаменационной комиссии персонально по каждому пункту.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В спорных случаях решение принимается большинством голосов присутствующих членов государственной экзаменационной комиссии, при равном числе голосов голос председателя является решающим.

Оценки объявляются в день защиты выпускной квалификационной работы после оформления в установленном порядке протокола заседания государственной экзаменационной комиссии.

По положительным результатам всех итоговых аттестационных испытаний государственная экзаменационная комиссия принимает решение о присвоении выпускнику квалификации магистр по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент и выдаче диплома о высшем образовании.