

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Александрович
Должность: Директор филиала

Дата подписания: 27.05.2024 18:40:09

Уникальный программный ключ:

476db7d4acc3b36ef8130172be235477473d63457266cce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Б2.О.02(П) «Производственная практика: профессиональная практика»

| | |
|--|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Заочная |
| Год начала подготовки | 2024 |
| 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. | 324 / 9 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | Зачет с оценкой |

Б2.О.02(П) «Производственная практика: профессиональная практика»

Рабочая программа практики разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 958 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПП:

Заведующий кафедрой,
кандидат экономических
наук, доцент

(должность, степень, ученое звание)

Е.А Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Вид (тип) практики, способ и форма (формы) ее проведения..... | 4 |
| 2. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... | 4 |
| 3. Место практики в структуре образовательной программы..... | 7 |
| 4. Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительность..... | 8 |
| 5. Содержание практики..... | 8 |
| 5.1 Содержание лекционных занятий..... | 8 |
| 5.2 Содержание лабораторных занятий..... | 8 |
| 5.3 Содержание практических занятий..... | 9 |
| 5.4 Содержание самостоятельной работы..... | 9 |
| 6. Формы отчётности по практике..... | 10 |
| 7. Перечень учебной литературы, необходимой для проведения практики..... | 10 |
| 8. Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения..... | 11 |
| 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем..... | 11 |
| 10. Описание материально-технической базы, необходимой при проведении практики..... | 11 |
| 11. Методические материалы..... | 12 |
| 12. Фонд оценочных средств по практике..... | 13 |

1. Вид (тип) практики, способ и форма (формы) ее проведения

Вид (тип) практики: производственная практика: профессиональная практика в соответствии с видом профессиональной деятельности, к которому готовятся выпускники.

Форма проведения практики: Непрерывно

2. Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, 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 | | | |
| | <p>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</p> | <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 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 комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа 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</p> |
| | | <p>Знать виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</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 разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</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 навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана</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>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p> <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> | <p>ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений</p> | <p>Владеть навыком проектирования организационных изменений</p> <p>Знать теорию проектирования организационных изменений</p> |
| | <p>ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью</p> | <p>Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью</p> <p>Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации</p> |
| | <p>ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации</p> | <p>Владеть навыком управления подразделением организации</p> <p>Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения |
| | ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | ОПК-5.1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | Знать архитектуру экономического субъекта в цифровой среде |
| | | | Уметь проектировать экономический субъект в цифровой среде |
| | | ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | | | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |

3. Место практики в структуре образовательной программы

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

| Код компетенции | Предшествующие дисциплины | Параллельно осваиваемые дисциплины | Последующие дисциплины |
|-----------------|--|---|--|
| ОПК-1 | Управление трудовыми отношениями; Управленческая экономика | Управление трудовыми отношениями | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
| ОПК-2 | Современные методы социологических исследований; Управленческая экономика; Учебная практика: научно-исследовательская работа | Учебная практика: научно-исследовательская работа | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
| ОПК-3 | Организационное поведение и управление коммуникациями в организации | Современные проблемы и технологии управления персоналом | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
| ОПК-4 | Организационное поведение и управление коммуникациями в организации | | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| ОПК-5 | Информационно-аналитическое обеспечение управления персоналом; Учебная практика: научно-исследовательская работа | Учебная практика: научно-исследовательская работа | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |
|-------|--|---|--|

4. Объем практики в зачетных единицах и ее продолжительность

| Вид учебной работы | Всего часов / часов в электронной форме | 3 семестр часов / часов в электронной форме | 4 семестр часов / часов в электронной форме |
|--|---|---|---|
| Аудиторная контактная работа (всего), в том числе: | 2 | 2 | 0 |
| Практические занятия | 2 | 2 | 0 |
| Самостоятельная работа (всего), в том числе: | 320 | 36 | 284 |
| подготовка к зачету | 320 | 36 | 284 |
| Контроль | 2 | 0 | 2 |
| Итого: час | 324 | 0 | 324 |
| Итого: з.е. | 9 | 0 | 9 |

5. Содержание практики

| № раздела | Наименование раздела практики | Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы | | | | |
|-----------|---|---|----|----|-----|-------------|
| | | ЛЗ | ЛР | ПЗ | СРС | Всего часов |
| 1 | Методические основы управления персоналом в организации | 0 | 0 | 2 | 36 | 38 |
| 2 | Практические основы управления персоналом в организации | 0 | 0 | 0 | 284 | 284 |
| | Контроль | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Итого | 0 | 0 | 2 | 320 | 324 |

5.1 Содержание лекционных занятий

Учебные занятия не реализуются.

5.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

5.3 Содержание практических занятий

| № занятия | Наименование раздела | Тема практического занятия | Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов / часов в электронной форме |
|--------------------------|---|--|---|--|
| 4 семестр | | | | |
| 1 | Методические основы управления персоналом в организации | Тема 1. Основные социально-экономические показатели деятельности организации. Тема 2. Анализ Системы управления персоналом организации | Изучение общих сведений об организации: название, цель создания, основное содержание устава, сфера, виды и масштабы деятельности, структура организации, характеристика кадрового состава и кадровой ситуации. Анализ характеристик, структуры и системы управления персоналом организации, деятельности по управлению персоналом, направлению по развитию системы и технологии управления персоналом в организации | 2 |
| Итого за семестр: | | | | 2 |
| Итого: | | | | 2 |

5.4 Содержание самостоятельной работы

| Наименование раздела | Вид самостоятельной работы | Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов) | Количество часов |
|---|--|---|------------------|
| 3 семестр | | | |
| Методические основы управления персоналом в организации | подготовка к зачету с оценкой, подготовка отчета по практике | Изучение общих сведений об организации: название, цель создания, основное содержание устава, сфера, виды и масштабы деятельности, структура организации, характеристика кадрового состава и кадровой ситуации. | 36 |
| Итого за семестр: | | | 36 |
| 4 семестр | | | |
| Практические основы управления персоналом в организации | подготовка к зачету с оценкой, подготовка отчета по практике | Анализ характеристик, структуры и системы управления персоналом организации, деятельности по управлению персоналом, направлению по развитию системы и технологии управления персоналом в организации в соответствии с индивидуальным заданием, определяемым спецификой деятельности организации | 284 |
| Итого за семестр: | | | 284 |
| Итого: | | | 320 |

6. Формы отчётности по практике

Формой отчётности является дневник практики, письменный отчёт.

Дневник практики должен содержать:

- титульный лист,
- задание на практику,
- описание выполняемых работ,
- график прохождения практики,
- отзыв руководителя практики от структурного подразделения СамГТУ (в случае прохождения практики в СамГТУ) / от профильной организации (в случае прохождения практики в профильной организации).

Форма отчёта предусматривает обязательные к заполнению разделы:

- титульный лист,
- содержание отчёта,
- описание конкретной профильной организации, в которой обучающийся проходил практику: структура, организационная форма, направление деятельности и регулирующие ее нормативные документы, производственные стандарты и пр. (в случае прохождения практики в профильной организации),
- изложение сути пройденной практики: объем и вид выполненной работы, возникшие при этом проблемы и пути их разрешения, обозначение результатов практики и т. д.,
- приложения.

7. Перечень учебной литературы, необходимой для проведения практики

| № п/п | Библиографическое описание | Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.) |
|---------------------------|--|---|
| Основная литература | | |
| 1 | Служба управления персоналом. Ч.1: учебное пособие / Емельянцева Н.В., Университет экономики и управления: 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 83941 | Электронный ресурс |
| 2 | Служба управления персоналом. Ч.2: учебное пособие / Емельянцева Н.В., Университет экономики и управления: 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 83942 | Электронный ресурс |
| 3 | Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие / Кузьминов А.В., Университет экономики и управления: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89497 | Электронный ресурс |
| 4 | Технология применения административных методов управления персоналом. Ч.1: учебное пособие / Селиверстова М.В., Шкляева Н.А., Сургутский государственный педагогический университет: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 94289 | Электронный ресурс |
| 5 | Управление персоналом организации: учебно-методическое пособие / Кузьминов А.В., Университет экономики и управления: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89499 | Электронный ресурс |
| Дополнительная литература | | |

| | | |
|---|---|--------------------|
| 6 | Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Масалова Ю.А., Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»: 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 87107 | Электронный ресурс |
| 7 | Управление персоналом: учебное пособие / Инжиева Д.М., Университет экономики и управления: 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73272 | 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.

8. Перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

| № п/п | Наименование | Производитель | Способ распространения |
|-------|---|---|---------------------------|
| 1 | Microsoft Office 2013 | Microsoft (Зарубежный) | Лицензионное |
| 2 | Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт» | АО «Антиплагиат» (Отечественный) | Лицензионное |
| 3 | Яндекс Браузер | ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный) | Свободно распространяемое |
| 4 | 1С: Предприятие Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях | Разработчик Компания «1С» https://1c.ru/ (Отечественный) | Лицензионное |

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

| № п/п | Наименование | Краткое описание | Режим доступа |
|-------|--|---|--|
| 1 | Административно-управленческий портал | 3. www.aup.ru/marketing | Ресурсы открытого доступа |
| 2 | Консультант плюс | http://www.consultant.ru | Ресурсы открытого доступа |
| 3 | Scopus - база данных рефератов и цитирования | http://www.scopus.com/ | Зарубежные базы данных ограниченного доступа |

10. Описание материально-технической базы, необходимой при проведении практики

Лекционные занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную

информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

11. Методические материалы

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

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.

12. Фонд оценочных средств по практике

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе практики
Б2.О.02(П) «Производственная практика:
профессиональная практика»

**Фонд оценочных средств
по практике
Б2.О.02(П) «Производственная практика: профессиональная практика»**

| | |
|--|--|
| Код и направление подготовки (специальность) | 38.04.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Управление человеческими ресурсами |
| Квалификация | Магистр |
| Форма обучения | Заочная |
| Год начала подготовки | 2024 |
| 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. | 324 / 9 |
| Форма контроля (промежуточная аттестация) | Зачет с оценкой |

**Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики,
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 | | | |
| | <p>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</p> | <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 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 комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа 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</p> |
| | | <p>Знать виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом</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 разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</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 навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| | | <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана</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>Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий</p> |
| | | <p>Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде</p> |
| <p>ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p> | <p>ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений</p> | <p>Владеть навыком проектирования организационных изменений</p> |
| | | <p>Знать теорию проектирования организационных изменений</p> |
| | <p>ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью</p> | <p>Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью</p> |
| | | <p>Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации</p> |
| | <p>ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации</p> | <p>Владеть навыком управления подразделением организации</p> |
| | | <p>Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения |
| | ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | ОПК-5.1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | Знать архитектуру экономического субъекта в цифровой среде |
| | | | Уметь проектировать экономический субъект в цифровой среде |
| | | ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач |
| | | | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач |

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

| Код индикатора достижения компетенции | Результаты обучения | Оценочные средства | Текущий контроль успеваемости | Промежуточная аттестация |
|--|---|------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Методические основы управления персоналом в организации | | | | |
| ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Индивидуальное задание | Да | Да |

| | | | | |
|---|---|----------------------------|-----|-----|
| | Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | 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 | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Уметь собирать и комплексно обрабатывать все виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Владеть навыком комплексного подхода к сбору данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом, их продвинутой обработки и анализа | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| ОПК-3.1 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | 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 | Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Нет |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Индивидуальное задание | Да | Да |

| | | | | |
|---|--|----------------------------|-----|-----|
| | Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия | Индивидуальное задание | Да | Да |
| ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | Владеть навыком проектирования организационных изменений | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Знать теорию проектирования организационных изменений | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью | Индивидуальное задание | Да | Да |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Владеть навыком управления подразделением организации | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| ОПК-5.1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | Знать архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Уметь проектировать экономический субъект в цифровой среде | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Индивидуальное задание | Да | Да |
| | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| Практические основы управления персоналом в организации | | | | |

| | | | | |
|--|---|----------------------------|-----|-----|
| 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 | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| 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 | Уметь собирать и комплексно обрабатывать все виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Владеть навыком комплексного подхода к сбору данных для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом, их продвинутой обработки и анализа | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Знать виды данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | 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 среде | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде согласно плана | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Владеть навыком разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Индивидуальное задание | Да | Нет |

| | | | | |
|--|---|----------------------------|-----|-----|
| 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 | Уметь осуществлять организацию мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Владеть навык разработки мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальные и экономические последствия | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Знать основы реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| ОПК-4.1 Демонстрирует навык проектирования организационных изменений | Знать теорию проектирования организационных изменений | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Владеть навыком проектирования организационных изменений | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| ОПК-4.2 Демонстрирует навык управления проектной и процессной деятельностью | Владеть навыком управления проектной и процессной деятельностью | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Знать процессы управления персоналом и основы проектной деятельности и управления проектами в организации | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| ОПК-4.3 Демонстрирует навык управления подразделением организации | Знать основы организационного проектирования, виды организационных структур | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Уметь создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Владеть навыком управления подразделением организации | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| ОПК-5.1 Понимает архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | Уметь проектировать экономический субъект в цифровой среде | Индивидуальное задание | Да | Нет |
| | Знать архитектуру экономического субъекта в цифровой среде | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |

| | | | | |
|---|---|----------------------------|-----|-----|
| ОПК-5.2 Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Знать современные информационные технологии и программные средства применяемые при решении профессиональных задач | Вопросы к зачету с оценкой | Нет | Да |
| | Уметь применять современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | Индивидуальное задание | Да | Нет |

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б2.О.02(П) «Производственная практика: профессиональная практика»**
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2024 ГОД ПРИЕМА

(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ОПК-1Способен 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

ОПК-2Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач

ОПК-3Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-4Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;

ОПК-5Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

| Содержание дисциплины (разделы / темы) | Число заданий | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|---|-----------------------|-------------------------------|----------------------------------|--|--|-------|
| | закрытые | | | открытые | | | | комбинированные | | всего |
| | 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. Методические основы управления персоналом в организации | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Основные социально-экономические показатели деятельности организации | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| Раздел 2. Практические основы управления персоналом в организации | | | | | | | | | | |
| Тема 2. Анализ Системы управления персоналом организации | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 3 | 30 |

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

| Код компетенции | Наименование компетенции | Количество заданий |
|-----------------|---|--------------------|
| 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 | 20 |
| ОПК-2 | Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач | 20 |
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик | 10 |

| | | |
|-------|---|----|
| | и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | |
| ОПК-4 | Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации; | 10 |
| ОПК-5 | Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | 10 |

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 | Максимальный балл определяется количеством |

| | |
|--|---|
| последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр | 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 верно. |
| 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 верно. |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|--|--|------------------|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| <i>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</i> | | | | | | |
| 1. | 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 |
| 2. | Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Основной целью управленческой экономики является: а) Максимизация прибыли предприятия; | в | 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 | | | | | | | | |
|-----------|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | б) Минимизация издержек производства; в) Оптимизация управленческих решений для достижения целей организации; г) Увеличение объема продаж продукции. | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | 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 | | | | | | | | |
| 4. | Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие из перечисленных задач 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. | а, б, г | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | |
| 5. | Установите правильное соответствие между видом экономической величины и ее характеристикой. | <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table> | А) | Б) | В) | Г) | 4 | 2 | 3 | 4 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 1 |
| А) | Б) | В) | Г) | | | | | | | | | | | |
| 4 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---|--|---|--------|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1"> <tr> <td>Виды экономической величины</td> <td>Характеристики</td> </tr> <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> </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> | Виды экономической величины | Характеристики | 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) | | | | | | | | |
| Виды экономической величины | Характеристики | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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) | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | <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 | | | | | | | | | | | |
| 7. | <p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Управленческая экономика использует инструменты ___ для анализа и прогнозирования экономических явлений.</p> | эконометрики | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 8. | <p>Прочитайте текст вопроса и дайте</p> | Микроэкономика изучает | Задание открытого | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | развернутый ответ. В чем заключается разница между микроэкономикой и управленческой экономикой. | экономические процессы на уровне отдельных субъектов (фирм, потребителей), а управленческая экономика применяет эти знания для принятия управленческих решений в рамках фирмы. | типа с развернутым ответом | | | |
| 9. | 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 |
| 10. | 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 |
| 11. | Прочитайте текст вопроса и выберите правильный | Г | Задание закрытого | 1 | 1 | 1 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|------------------|--|--------------------------------------|---|------------------------------------|---|--------------------------|-------------------|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ответ. Что из перечисленного является основным элементом системы социально-трудовых отношений А) Работник Б) Работодатель В) Государство Г) Все вышеперечисленное | | типа с однозначным выбором варианта ответа | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. | Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Выберите функции выполняет государство в системе социально-трудовых отношений: 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 | АБГ | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13. | Установите правильное соответствие между видом социально-трудовых отношений и его характеристикой | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <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</td> <td>3) Взаимовыгодные</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 | 3) Взаимовыгодные | <table border="1"> <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 | 3) Взаимовыгодные | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|------------------|--|-------------------------------|--|--------|----|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">сторон</td> <td style="padding: 5px;">сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей.</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Г) Социальное партнерство</td> <td style="padding: 5px;">4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями 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</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 10px;">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; 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 style="height: 20px;"> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table> | сторон | сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей. | Г) Социальное партнерство | 4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями 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 | А) | Б) | В) | Г) | | | | | | | | | |
| сторон | сотрудничество сторон трудовых отношений для достижения общих целей. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Социальное партнерство | 4) Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) | Б) | В) | Г) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. | <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</p> | ГВБА | 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 |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | наемного труда Г) Зарождение примитивных форм организации труда Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа: | | | | | |
| 15. | 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 ___. | отношений | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 1 |
| 16. | Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные факторы, влияющие на формирование и развитие системы социально-трудовых отношений в современной России. | (Примерный ответ: Экономические факторы, такие как уровень развития рыночных отношений, 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.) | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 1 |
| 17. | Прочитайте текст задачи и решите ее. На предприятии планируется внедрение новой системы оплаты труда. | (Примерный ответ: Анализ текущей производительности труда, выявление ключевых факторов, | Задание комбинированного типа: практико-ориентированное | 2 | 2 | 1 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | 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). | 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.) | нные задания | | | |
| 18. | 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 |
| 19. | Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выберите из перечисленных мер ту, которую можно 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. | АБВД (А - Индексация обеспечивает поддержание уровня 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.) | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 1 |
| 20. | Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый | (Взаимосвязь проявляется в том, | Задание открытого | 2 | 2 | 1 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|--|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | ответ. Объясните взаимосвязь между социально-трудовыми отношениями и эффективностью деятельности организации: | 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.) | типа с развернутым ответом | | | |
| ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач | | | | | | |
| 21. | 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 ресурсы и объемом производства г) Зависимость между ценой и количеством ресурсов | а) | Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 2 |
| 22. | Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие факторы могут повлиять на положение производственной функции: а) Технологический прогресс б) Изменение цен на | а, в, г | Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа | 1 | 1 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы | | | | | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|---------------|----------------|-----------------------|---|-------------------------|----------------------------|------------------------------------|--|
| | ресурсы в) Изменение количества ресурсов г) Улучшение квалификации работников д) Изменение потребительских предпочтений е) Государственное регулирование | | | | | | | | | | | | | |
| 23. | 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 | | | | | | | | |
| 24. | Установите правильное соответствие между видом продукта и его определением: | | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды продукта</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Общий продукт (ТР)</td> <td rowspan="4">1. Дополнительный выпуск продукции, полученный в результате добавления единицы ресурса. 2. Выпуск продукции в расчете на единицу используемого ресурса. 3. Общий объем продукции, произведенный использованием определенного количества ресурсов. 4. Относительное изменение выпуска продукции при относительном изменении</td> </tr> <tr> <td>Б) Средний продукт (АР)</td> </tr> <tr> <td>В) Предельный продукт (МР)</td> </tr> <tr> <td>Г) Эластичность выпуска по ресурсу</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | Виды продукта | Характеристика | А) Общий продукт (ТР) | 1. Дополнительный выпуск продукции, полученный в результате добавления единицы ресурса. 2. Выпуск продукции в расчете на единицу используемого ресурса. 3. Общий объем продукции, произведенный использованием определенного количества ресурсов. 4. Относительное изменение выпуска продукции при относительном изменении | Б) Средний продукт (АР) | В) Предельный продукт (МР) | Г) Эластичность выпуска по ресурсу | |
| Виды продукта | Характеристика | | | | | | | | | | | | | |
| А) Общий продукт (ТР) | 1. Дополнительный выпуск продукции, полученный в результате добавления единицы ресурса. 2. Выпуск продукции в расчете на единицу используемого ресурса. 3. Общий объем продукции, произведенный использованием определенного количества ресурсов. 4. Относительное изменение выпуска продукции при относительном изменении | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Средний продукт (АР) | | | | | | | | | | | | | | |
| В) Предельный продукт (МР) | | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Эластичность выпуска по ресурсу | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <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 | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|----|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <table border="1"> <tr> <td></td> <td>количества ресурса.</td> <td></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> | | количества ресурса. | | А) | Б) | В) | Г) | | | | | | | | |
| | количества ресурса. | | | | | | | | | | | | | | | |
| А) | Б) | В) | Г) | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25. | <p>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</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p> | АДБВГ | Задание закрытого типа на установление последовательности | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| 26. | <p>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 ____.</p> | Уменьшаться | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| 27. | <p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Кривая, соединяющая точки с минимальными издержками производства заданного объема продукции, называется кривой ____ издержек.</p> | Долгосрочных средних | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| 28. | <p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните различия между краткосрочным и</p> | В краткосрочном периоде, по крайней мере, один фактор производства является | 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 |
|-----------|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | долгосрочным периодами в теории производства. | фиксированным, тогда как в долгосрочном периоде все факторы являются переменными. | | | | |
| 29. | 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 |
| 30. | Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что показывает предельный продукт труда (MPL)? а) Общий объем произведенной продукции б) Дополнительный выпуск продукции, полученный от использования каждой дополнительной единицы труда в) Средний объем произведенной продукции на одного работника г) Затраты на оплату труда | б) Дополнительный выпуск продукции, полученный от использования каждой дополнительной единицы труда. Обоснование: MPL отражает изменение объема производства при изменении количества используемого труда на единицу, при условии, что остальные факторы производства остаются неизменными. | Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа | 2 | 2 | 2 |
| 31. | Прочитайте и выберите два верных ответа: Комплексные системы управления персоналом позволяют: А) Формировать и вести штатное расписание; Б) Проводить глубокий психофизиологический анализ кандидатов; В) Хранить полную информацию о сотрудниках; Г) Автоматически увольнять сотрудников по итогам аттестации. | А, В | Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 1 |
| 32. | Прочитайте и выберите два верных ответа: Технологии, реализованные в | А, В | 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 |
|-----------|--|------------------|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | SAP HR, включают: А) Интернет/интранет с функциями самообслуживания сотрудников; Б) Блокчейн для хранения данных о сотрудниках; В) Управление потоками бизнес-операций; Г) Искусственный интеллект для принятия всех кадровых решений. | | многозначным выбором варианта ответа | | | |
| 33. | Прочитайте и выберите два верных ответа: Внемашинное информационное обеспечение включает: А) Систему классификации и кодирования информации; Б) Массивы данных на жестких дисках сервера; В) Системы управленческой документации; Г) Языки программирования для написания отчетов. | А, В | Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 1 |
| 34. | Прочитайте и выберите два верных ответа: Требованиями к информации в системе управления персоналом являются: А) Оперативность; Б) Случайность; В) Достоверность; Г) Минимальность (только самые необходимые данные). | А, В | Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 1 |
| 35. | Прочитайте и выберите два верных ответа: Организационно-методические требования к информационному обеспечению компании включают: А) Минимальное дублирование информации; Б) Максимальное увеличение числа форм документов для детализации; В) Сокращение числа форм документов; Г) Полное отсутствие избыточности данных. | А, В | Задание закрытого типа с многозначным выбором варианта ответа | 1 | 1 | 1 |
| 36. | 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 |
| 37. | Прочитайте и дополните фразу: По мнению автора, использование HR-аналитики _____ | трендом | Задание открытого типа на дополнение | 1 | 1 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|--|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | является на сегодняшний день основным _____ в области управления персоналом. | | | | | |
| 38. | 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 |
| 39. | 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 |
| 40. | 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 |
| 41. | 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</i> Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | | | | | | |
| 42. | 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 |
| 43. | Из перечисленных факторов выберите три, которые оказывают наибольшее влияние на поведение человека в организации: А) Личность; Б) Групповая динамика; В) Организационная структура; | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|--------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Г) Экономическая ситуация; Е) Политическая обстановка. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44. | <p>Установите правильное соответствие между видом нормы и ее характеристикой:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>А) Формальная норма</p> <p>Б) Неформальная норма</p> <p>В) Процедура норма</p> <p>Г) Норма эффективности.</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>1. Неписанные правила поведения, основанные на традициях и обычаях.</p> <p>2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы.</p> <p>3. Установленные организационные правила, зафиксированные в документах.</p> <p>4. Критерии оценки результатов деятельности.</p> </td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <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 style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> </table> | <p>А) Формальная норма</p> <p>Б) Неформальная норма</p> <p>В) Процедура норма</p> <p>Г) Норма эффективности.</p> | <p>1. Неписанные правила поведения, основанные на традициях и обычаях.</p> <p>2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы.</p> <p>3. Установленные организационные правила, зафиксированные в документах.</p> <p>4. Критерии оценки результатов деятельности.</p> | А | Б | В | Г | | | | | <table border="1" style="width: 100%;"> <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 style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table> | А | Б | В | Г | 3 | 1 | 2 | 4 | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 1 |
| <p>А) Формальная норма</p> <p>Б) Неформальная норма</p> <p>В) Процедура норма</p> <p>Г) Норма эффективности.</p> | <p>1. Неписанные правила поведения, основанные на традициях и обычаях.</p> <p>2. Правила, описывающие методы и способы выполнения работы.</p> <p>3. Установленные организационные правила, зафиксированные в документах.</p> <p>4. Критерии оценки результатов деятельности.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| А | Б | В | Г | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45. | <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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46. | <p>Организационное поведение изучает влияние __, групп и структуры на поведение людей в организациях с</p> | индивидуумов | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | целью повышения эффективности этих организаций. | | | | | |
| 47. | Опишите основные цели изучения организационного поведения. | <p>Основные цели изучения организационного поведения:</p> <p>1. Объяснение: Понять, почему люди ведут себя определенным образом в организации.</p> <p>2. Предсказание: Прогнозировать будущее поведение сотрудников.</p> <p>3. Управление: Разрабатывать и внедрять меры для повышения эффективности работы сотрудников и организации в целом.</p> | Задание открытого типа с развернутым ответом | 2 | 2 | 1 |
| 48. | 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. | 7500 | Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания | 2 | 2 | 1 |
| 49. | 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 | 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 | 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 |
|-----------|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | деятельности организации. Выбор ответа обоснуйте. | структура (С) являются лишь частью организационной культуры, а финансовые показатели (D) - результатом ее влияния. | | | | |
| 50. | 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. В) Четкое распределение ролей и ответственности. Г) Размер заработной платы сотрудников. Д) Близость проживания сотрудников друг к другу. Свой выбор обоснуйте. | А, Б, В. Эффективная команда требует: разнообразия навыков для выполнения различных задач. Учета индивидуальных потребностей для мотивации, и четкого распределения ролей во избежание конфликтов и дублирования работы. Г и Д не являются ключевыми аспектами работы в команде. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 1 |
| 51. | 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 | 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 |
|-----------|---|---|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | проводится оценка их эффективности и при необходимости вносятся корректировки. | | | | |
| 52. | 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 |
| 53. | Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, то 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 |
| 54. | Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Объясните, почему важна согласованность внешнего и внутреннего бренда работодателя. | Согласованность внешнего и внутреннего бренда работодателя важна для поддержания доверия со стороны кандидатов и сотрудников, формирования единого позитивного имиджа компании, предотвращение разочарования новых сотрудников, повышение лояльности персонала. | Открытый с развернутым ответом | 2 | 2 | 2 |
| 55. | 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 |
| 56. | 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 | 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 |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | | предлагает сотрудникам | | | | |
| 57. | 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 |
| 58. | 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 |
| 59. | Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какой из методов оценки 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 | б) анализ штатного расписания прост в реализации и не требует больших затрат. Экспертные оценки руководителей отделов позволяют учесть специфику деятельности компании и получить информацию из первых рук. | Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора | 2 | 2 | 2 |
| 60. | Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какие два фактора могут повысить | б) в) Возможности для обучения и развития и конкурентная заработная плата | Комбинированный с выбором нескольких ответов и | 2 | 2 | 1 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|---|---|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | привлекательность компании как работодателя: а) высокая текучесть кадров; б) возможности для обучения и развития; в) конкурентная заработная плата; г) отсутствие корпоративной культуры. | являются важными факторами, привлекающими и удерживающими талантливых сотрудников | обоснование м выбора | | | |
| 61. | 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 обоснование м выбора | 2 | 2 | 1 |
| ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации | | | | | | |
| 62. | 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 |
| 63. | Укажите три элемента, которые необходимо учитывать при оценке эффективности внутренних коммуникаций: А) Удовлетворенность сотрудников; Б) Количество внешних | 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 | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|-----------------------|---|-----------------------|--|---|---|---|---|
| | публикаций о компании; В) Своевременность распространения информации; Г) Понимание сотрудниками целей и стратегии компании; Д) Объем продаж продукции компании. | | | | | | | | | | | | | |
| 64. | Установите правильное соответствие между методом оценки и его характеристикой: | <p>А) 2 Б) 1 В) 4 Г) 3</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 | | | | | Задание закрытого типа на установление соответствия | 2 | 2 | 1 |
| | А | | Б | В | Г | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <tr> <th>Метод оценки</th> <th>Характеристика</th> </tr> <tr> <td>А) Аудит коммуникаций</td> <td>1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве</td> </tr> <tr> <td>Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ</td> <td>2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникации</td> </tr> <tr> <td>В) Опросы сотрудников</td> <td>3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации</td> </tr> <tr> <td>Г) Анализ веб-трафика</td> <td>4) Дает представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников.</td> </tr> </table> | Метод оценки | Характеристика | А) Аудит коммуникаций | 1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве | Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ | 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникации | В) Опросы сотрудников | 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации | Г) Анализ веб-трафика | 4) Дает представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников. | | | | |
| Метод оценки | Характеристика | | | | | | | | | | | | | |
| А) Аудит коммуникаций | 1) Позволяет оценить восприятие компании в информационном пространстве | | | | | | | | | | | | | |
| Б) Анализ тональности и упоминаний в СМИ | 2) Выявляет сильные и слабые стороны существующей системы коммуникации | | | | | | | | | | | | | |
| В) Опросы сотрудников | 3) Помогает понять, насколько эффективны онлайн-каналы коммуникации | | | | | | | | | | | | | |
| Г) Анализ веб-трафика | 4) Дает представление об уровне информированности и удовлетворенности сотрудников. | | | | | | | | | | | | | |
| Запишите выбранные цифры под 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 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 65. | Установите правильную последовательность этапов оценки эффективности коммуникационной кампании: А) Сбор данных и анализ результатов; | 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 |
|-----------|--|--|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | 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 | | | | | |
| 66. | Дополните фразу. Одним из важных аспектов оценки эффективности коммуникаций является измерение _____ аудитории. | вовлеченности | Задание открытого типа на дополнение | 2 | 2 | 1 |
| 67. | 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 |
| 68. | 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. | 38 | 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 |
|---|--|---|---|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | Ответ запишите с точностью до целого числа. | | | | | |
| 69. | 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 |
| 70. | Укажите три фактора, которые следует учитывать при выборе инструментов для оценки эффективности коммуникаций: А) Цели и задачи коммуникационной стратегии Б) Бюджет, выделенный на оценку В) Доступность квалифицированных специалистов Г) Количество сотрудников в организации Д) Наличие конкурентов на рынке Выбор ответов обоснуйте. | А, Б, В. а) Инструменты оценки должны соответствовать целям и задачам коммуникационной стратегии, чтобы действительно измерять ее эффективность. б) Размер бюджета определяет, какие инструменты могут быть использованы (например, сложные исследования или простые онлайн-опросы). в) Наличие квалифицированных специалистов необходимо для правильной интерпретации результатов оценки и разработки рекомендаций. | Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов | 2 | 2 | 1 |
| 71. | 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 использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач | | | | | | |
| 72. | Прочитайте текст вопроса и выберите правильный | в) | Закрытый с выбором | 1 | 1 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|---|------------------|--|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | ответ. Укажите, какая технология наиболее часто используется для автоматизации процессов рекрутинга: а) CRM б) ERP в) ATS г) SMM | | одного ответа | | | |
| 73. | Установите правильную последовательность этапов разработки бренда работодателя: а) определение целевой аудитории; б) разработка ценностного предложения работодателя (EVP); в) коммуникация бренда; г) исследование восприятия бренда сотрудниками. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа | а) б) г) в) | Закрытый на установленные последовательности | 1 | 1 | 2 |
| 74. | Установите правильную последовательность этапов формирования персонал-имиджа организации: а) оценка текущего состояния имиджа; б) разработка стратегии улучшения имиджа; в) реализация разработанной стратегии; г) определение целевой аудитории и ее ожиданий Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа | г) а) б) в) | Закрытый на установленные последовательности | 1 | 1 | 2 |
| 75. | Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Процесс создания и продвижения положительного имиджа компании как работодателя называется _____ работодателя. | брендингом | Открытый на дополнение | 1 | 1 | 2 |
| 76. | Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Процесс деления потребителей рынка на отдельные группы, каждая | сегментированием | Открытый на дополнение | 1 | 1 | 2 |

| № задания | Содержание задания и варианты ответа | Ответ на задание | Тип задания | Время выполнения задания, мин | Уровень сложности (балл) | № Темы |
|-----------|--|--|----------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------|
| | из которых предъявляет свой специфических спрос называют _____ рынка. | | | | | |
| 77. | 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 |
| 78. | Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Систему поощрений за рекомендацию кандидатов среди текущих работников называют _____ программой. | реферальной | Открытый на дополнение | 1 | 1 | 2 |
| 79. | 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 |
| 80. | 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 |

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по практике

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств заглаппрактикованным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по практике – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой практики и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов освоения практики (текущий контроль успеваемости)

Текущий контроль осуществляется при собеседовании и по результатам отчета в ходе индивидуальных консультаций преподавателя.

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов освоения практики на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета с оценкой.

Успеваемость на зачете с оценкой определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»; «не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения практики, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Основываясь на результатах обучения, разработана шкала (уровень) оценивания для промежуточной аттестации по итогам практики (таблица 4). Формой промежуточной аттестации являются зачет с оценкой. Оценка складывается из интегрированной оценки, включающей в себя оценки качества подготовки отчета, оценки за выполнения и оценки результатов собеседования (защита отчета).

| Показатели оценивания | Шкала (уровень оценивания) Оценка/баллы | | | |
|--|---|---|---|--|
| | 1.Отсутствие усвоения « Не удовлетворительно » / 0-50 баллов | 2.Неполное усвоение « Удовлетворительно » / 51-60 баллов | 3.Хорошее усвоение « Хорошо » / 61-85 баллов | 4.Отличное усвоение « Отлично » / 86-100 баллов |
| 1. Отзыв руководителя практики о качестве работы магистранта и соблюдении учебной дисциплины | Отзыв содержит неудовлетворительную оценку руководителя практики | Отзыв содержит удовлетворительную оценку руководителя практики | Отзыв содержит хорошую оценку руководителя практики | Отзыв содержит отличную оценку руководителя практики |
| 2. Качество подготовки | Отчет не соответствует | Отчет соответствует | Отчет соответствует | Отчет соответствует |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>отчета, в том числе полнота изложения материала и соответствие заданной структуре и требованиям действующих стандартов</p> | <p>заданной структуре, оформлен с нарушениями действующих стандартов, материал изложен поверхностно, неполно</p> | <p>заданной структуре, материал изложен достаточно полно, требования действующих стандартов по оформлению отчета не соблюдены</p> | <p>заданной структуре, материал изложен достаточно полно, имеются отдельные незначительные отклонения от требований действующих стандартов по оформлению</p> | <p>заданной структуре, материал изложен достаточно полно, детально проанализирован, требования действующих стандартов по оформлению отчета соблюдены, изучены дополнительные источники информации сверх списка рекомендованных</p> |
| <p>3. Защита отчета, в т.ч. качество доклада</p> | <p>Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Обучающийся демонстрирует неспособность к высказыванию и обоснованию своих суждений.</p> | <p>Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна; изложение материала в отчете в целом логично, однако содержит значительные неточности. Использовано не более 5 профессиональных терминов, Обучающийся с трудом высказывает и обосновывает свои суждения.</p> | <p>Представляем ая информация систематизирована; изложение материала в отчете логично, последовательно, однако содержит отдельные неточности. Представлен отчете студентом демонстрирует достаточную степень владения терминологией, умение высказывать и обосновать свои суждения</p> | <p>Представляем ая информация систематизирована; изложение материала в отчете логично, последовательно, грамотно. Представлен отчете студентом демонстрирует свободное владение терминологией, умение высказывать и обосновать свои суждения</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <p>4. Качество выполнения задания по практике, в том числе умение грамотно и четко поставить задачу и провести поиск известных решений, уровень предлагаемых студентом собственных организационных и технических решений</p> | <p>Постановка задачи отсутствует, поиск известных решений проблемы не выполнен, собственные варианты решений не предложены</p> | <p>Постановка задачи нечеткая, поиск известных решений проблемы выполнен поверхностно, собственные варианты решений не предложены</p> | <p>Постановка задачи сформулирована четко и грамотно, поиск известных решений проблемы выполнен, собственные варианты решений предложены, но не достаточно обоснованы</p> | <p>Постановка задачи сформулирована четко и грамотно, поиск известных решений проблемы выполнен, собственные варианты решений предложены, обоснованы, обладают новизной и могут быть внедрены в условиях базового предприятия</p> |
| <p>5. Ответы на контрольные вопросы</p> | <p>Отсутствие правильных ответов</p> | <p>Значительные затруднения при ответах</p> | <p>Ответы правильные, но не достаточно обоснованные</p> | <p>Ответы правильные, полные, обоснованные. В ходе ответов студент проявил способность глубоко анализировать информацию</p> |