

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Г.И. / Самарский

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 04.06.2026 17:01:38

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ 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 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б2.В.01(Пд) «Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2026
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	648 / 18
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет с оценкой

Б2.В.01(Пд) «Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)»

Рабочая программа дисциплины 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 РПД:

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. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	9
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	9
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	10
4.1 Содержание лекционных занятий	10
4.2 Содержание лабораторных занятий	11
4.3 Содержание практических занятий	11
4.4. Содержание самостоятельной работы	11
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	12
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	14
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	14
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	15
9. Методические материалы	15
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	17

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала	ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования
			Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования
			Знать понятие и показатели производительности труда персонала
			Знать понятие и показатели производительности труда персонала
			Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда
			Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда
			ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда
Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда			
Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			
Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			

		Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда
		Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда
ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
		Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
		Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала
		Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала
		Уметь Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
		Уметь Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда

		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
	ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала

		<p>Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала</p> <p>Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала</p> <p>Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала</p> <p>Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям</p> <p>Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям</p>
ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	<p>Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала</p> <p>Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала</p> <p>Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации</p> <p>Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации</p> <p>Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации</p>

		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
	ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала
		Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала
		Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Знать методы развития и адаптации персонала в организации

			Знать методы развития и адаптации персонала в организации
			Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры
			Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-1	Системы организации и нормирования труда	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-2	Современные проблемы управления безопасностью труда персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-3	Системы мотивации и стимулирования труда персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-4	Стратегическое управление человеческими ресурсами; Экономика труда	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-5	Оценка эффективности труда персонала; Технологии и организация оценки персонала; Финансовое планирование и бюджетирование	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-6	Организация оплаты труда персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-7	Организация профессионального обучения персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	
ПК-8	Организация профориентации и адаптации персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

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

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	6	6
Лекции	2	2
Практические занятия	4	4
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	642	642
подготовка к зачету	642	642
Итого: час	648	648
Итого: з.е.	18	18

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

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	2	0	0	160	162
2	Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	0	0	2	160	162
3	Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	0	0	0	162	162
4	Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	0	0	2	160	162
	Итого	2	0	4	642	648

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
4 семестр				

1	Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	Тема 1. Анализ системы управления персоналом в организации и методы ее оценки	анализ планов, стратегии и структуры организации; анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений; анализ отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроль и оценка процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий	2
Итого за семестр:				2
Итого:				2

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 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	Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	Методы оценки системы управления персоналом в организации	Анализ отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроль и оценка процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий, анализ кадрового потенциала и оценка его по основным показателям эффективности	2
2	Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	Методы оценки системы управления персоналом в организации	анализ отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроль и оценка процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий, анализ кадрового потенциала и оценка его по основным показателям эффективности	2
Итого за семестр:				4
Итого:				4

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
4 семестр			
Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	подготовка к зачету с оценкой, подготовка отчета по практике	анализ планов, стратегии и структуры организации; анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений (по теме ВКР)	160
Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	подготовка к зачету с оценкой, подготовка отчета по практике	анализ отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроль и оценка процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий, анализ кадрового потенциала и оценка его по основным показателям эффективности	160
Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	подготовка к зачету с оценкой, подготовка отчета по практике	анализ планов, стратегии и структуры организации; анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений (по теме ВКР)	162
Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)	подготовка к зачету с оценкой, подготовка отчета по практике	анализ отчетности по управлению персоналом и выявления ресурсов по улучшению деятельности организации; контроль и оценка процессов в области управления персоналом и анализ результатов управленческих мероприятий, анализ кадрового потенциала и оценка его по основным показателям эффективности	160
Итого за семестр:			642
Итого:			642

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

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Информационные технологии в управлении персоналом : учеб.и практикум для прикл. бакалавриата / Ю. Д. Романова [и др.]; Рос.экон. ун-т им. Г.В.Плеханова.- М., Юрайт, 2015.- 291 с.	Книжный фонд

2	Информационные технологии в управлении персоналом : учеб.и практикум для прикл. бакалавриата / Ю. Д. Романова [и др.]; Рос.экон. ун-т им. Г.В.Плеханова.- М., Юрайт, 2015.- 291 с.	Книжный фонд
3	Кукушкина, Вера Владимировна Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров) : учеб. пособие [Текст] .- Москва, Инфра-М, 2011.- 264 с.	Книжный фонд
4	Кукушкина, Вера Владимировна Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров) : учеб. пособие [Текст] .- Москва, Инфра-М, 2011.- 264 с.	Книжный фонд
5	Управление персоналом : учеб. пособие / ред. И. Б. Дуракова.- М., Инфра-М, 2014.- 570 с.	Книжный фонд
6	Управление персоналом : учеб. пособие / ред. И. Б. Дуракова.- М., Инфра-М, 2014.- 570 с.	Книжный фонд
Дополнительная литература		
7	Бакирова, Гузэль Хафазовна Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Психология" (030301), "Менеджмент орг." (080507), "Упр. персоналом" (080505) [Текст] .- Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2008.- 591 с.	Книжный фонд
8	Бакирова, Гузэль Хафазовна Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Психология" (030301), "Менеджмент орг." (080507), "Упр. персоналом" (080505) [Текст] .- Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2008.- 591 с.	Книжный фонд
9	Инновационное управление персоналом : сборник трудов 7 Всероссийского кадрового форума с международным участием (12-15 мая 2016 г.) / Самар .гос. техн. ун-т; редкол.: Г. П. Гагаринская (отв. ред.) и др..- Самара, 2016.- 209 с.	Книжный фонд
10	Инновационное управление персоналом : сборник трудов 7 Всероссийского кадрового форума с международным участием (12-15 мая 2016 г.) / Самар .гос. техн. ун-т; редкол.: Г. П. Гагаринская (отв. ред.) и др..- Самара, 2016.- 209 с.	Книжный фонд
11	Костылева, И.Б. Организация непрерывной научно-исследовательской подготовки учащихся в системе высшего и послевузовского образования : моногр. / И. Б. Костылева, Ю. Н. Климовкин , О. Ю. Калмыкова; Самар.гос.техн.ун-т, Общая и неорганическая химия.- Самара, 2010.- 234 с..- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1271	Электронный ресурс
12	Костылева, И.Б. Организация непрерывной научно-исследовательской подготовки учащихся в системе высшего и послевузовского образования : моногр. / И. Б. Костылева, Ю. Н. Климовкин , О. Ю. Калмыкова; Самар.гос.техн.ун-т, Общая и неорганическая химия.- Самара, 2010.- 234 с..- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1271	Электронный ресурс

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

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

программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

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

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	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
5	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
6	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
7	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое
8	1С: Предприятие Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях	Разработчик Компания «1С» https://1c.ru/ (Отечественный)	Лицензионное

7. 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	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (полные тексты научных статей из журналов)	http://cyberleninka.ru/search	Ресурсы открытого доступа
4	Административно-управленческий портал	3. www.aup.ru/marketing	Ресурсы открытого доступа
5	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа
6	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (полные тексты научных статей из журналов)	http://cyberleninka.ru/search	Ресурсы открытого доступа

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

Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические 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

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).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

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

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

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

незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации 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.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б2.В.01(Пд) «Производственная практика:
научно-исследовательская работа (по теме
выпускной квалификационной работы)»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине**

**Б2.В.01(Пд) «Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме
выпускной квалификационной работы)»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2026
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ- ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ- ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	648 / 18
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет с оценкой

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала	ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования
			Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования
			Знать понятие и показатели производительности труда персонала
			Знать понятие и показатели производительности труда персонала
			Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда
			Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда
			ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда
Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда			
Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			
Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			

		Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда
		Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда
ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
		Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации
		Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала
		Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала
		Уметь Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
		Уметь Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала
ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда

		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
	ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
		Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда
		Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности
ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
		Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала

		<p>Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала</p> <p>Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала</p> <p>Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала</p> <p>Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям</p> <p>Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям</p>
ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	<p>Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала</p> <p>Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала</p> <p>Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации</p> <p>Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации</p> <p>Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации</p>

		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
	ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала
		Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала
		Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
		Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации
ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры
		Знать методы развития и адаптации персонала в организации

			Знать методы развития и адаптации персонала в организации
			Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры
			Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)				
ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Знать понятие и показатели производительности труда персонала			
	Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда			
	Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования			
	Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда			
	Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования			
ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда			
	Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда			
	Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			
	Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда			
	Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			
	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда			

ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Уметь Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда персонала			
	Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала			
	Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации			
	Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала			
	Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации			
ПК-4.1 Понимает категорийный аппарат и инструментарий экономики труда	Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности			
	Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда			
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом			
	Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда			
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом			
ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Знать категорийный аппарат и инструментарий экономики труда			
	Уметь умеет применять категорийный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности			
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом			
ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала			

	Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала			
	Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала			
	Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям			
	Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала			
	Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям			
ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала			
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала			
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала			
	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			

ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры			
	Знать методы развития и адаптации персонала в организации			
	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры			
	Знать методы развития и адаптации персонала в организации			
	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры			
Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)				
ПК-1.1 Владеет навыками организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда	Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования			
	Знать понятие и показатели производительности труда персонала			
	Владеть Владеть навыком организации работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования			
	Уметь Уметь составлять планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда			
	Знать понятие и показатели производительности труда персонала			
ПК-2.1 Демонстрирует знания нормативно-правовых и локальных нормативных актов по охране и безопасности труда	Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			
	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда			
	Знать Знать Нормативные правовые и локальные нормативные акты по охране и безопасности труда			
	Владеть навыком организации работ по созданию благоприятных условий труда			
	Уметь Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда			
ПК-3.1 Владеет методологией мотивации и стимулирования труда персонала	Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала			
	Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации			
	Знать Знать Технологии разработки системы стимулирования труда персонала			
	Уметь Уметь Применять технологии и методы разработки систем стимулирования персонала труда			
	Владеть Владеть Разрабатывать положения, методические рекомендации по организации стимулирования труда работников организации			

ПК-4.1 Понимает категоричный аппарат и инструментарий экономики труда	Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда			
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом			
	Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда			
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом			
	Уметь умеет применять категоричный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности			
ПК-4.2 Понимает механизм функционирования рынка труда и способен проводить анализ рынка труда	Знать категоричный аппарат и инструментарий экономики труда			
	Владеть навыком консультирования сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом			
	Уметь умеет применять категоричный аппарат и инструментарий экономики труда в практической деятельности			
ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом			
ПК-6.2 Демонстрирует знания современных форм, систем оплаты труда и учета производительности труда персонала	Знать основные современные формы и системы оплаты труда и показатели учета производительности труда персонала			
	Уметь Уметь Анализировать уровень оплаты труда персонала по профессиональным квалификациям			
	Владеть Владеть навыком разработки предложений по совершенствованию организационно-распорядительной документации системы оплаты и стимулирования труда и учету производительности труда персонала			
ПК-7.1 Выполняет сбор и анализ данных для организации управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			

	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала			
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
ПК-7.2 Выполняет сбор и анализ данных для организации обучения, адаптации и стажировки, развития персонала	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала			
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Владеть навыком разработки планов, методических материалов, учебных планов и программ по обучению персонала, планов адаптации, стажировки персонала			
	Знать Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала, методологию обучения, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
	Уметь Определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации, определять группы персонала для стажировки и адаптации			
ПК-8.2 Демонстрирует знания методов управления развитием персонала	Владеть навыками подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры			
	Знать методы развития и адаптации персонала в организации			
	Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры			
	Знать методы развития и адаптации персонала в организации			
	Уметь Применять технологии и методы развития и адаптации персонала и построения профессиональной карьеры			

**Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б2.В.01(ПӘ) «Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме
выпускной квалификационной работы)»
(шифр и наименование дисциплины)**

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

2025 ГОД ПРИЕМА

(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала

ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда

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

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

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

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

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

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

(шифр и наименование компетенции(й))

Спецификация тестовых заданий

Содержание дисциплины (разделы / темы)	Число заданий									всего
	закрытые			открытые			комбинированные			
	однозначный выбор варианта ответа	многозначный выбор варианта ответа	задание на сопоставление	задание на установление правильной последовательности	задания на дополнение	задания с развернутым ответом	практико-ориентированные задания	Задания с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	Задания с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора ответов	
Раздел 1. Методические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)										
Тема 1. Анализ системы управления персоналом в организации	5	5	5	5	5	10	5	5	5	50
Раздел 2. Практические аспекты решения управленческих и исследовательских задач в сфере управления персоналом (по теме ВКР)										
Тема 2. Методы оценки системы управления персоналом в организации	5	5	5	5	5	10	5	5	5	50

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ПК-1	Способен внедрять и поддерживать системы организации труда	10

	персонала	
ПК-2	Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда	10
ПК-3	Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	10
ПК-4	Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда	10
ПК-5	Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	10
ПК-6	Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала	10
ПК-7	Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	20
ПК-8	Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	20

Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
------------------------	---

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

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
ПК-1 Способен внедрять и поддерживать системы организации труда персонала						
1.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Дайте расшифровку аббревиатуре НОТ применительно к системе организации и нормирования труда в организации:</p> <p>А) Научная организация техники;</p> <p>Б) Научная организация труда;</p> <p>В) Научная организация производства;</p> <p>Г) Нормализация</p>	Б) Научная организация труда	Закрытого типа с выбором одного ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы															
	организационной территории																				
2.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Перечислите организации труда персонала: А) Повышение производительности труда; Б) Улучшение условий труда; В) Снижение себестоимости продукции; Г) Увольнение сотрудников</p>	А), Б), В)	Закрытого типа с выбором нескольких ответов	1	1	1															
3.	<p>Установите правильное соответствие между видом норм труда и характеристиками.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Виды норм труда</th> <th style="width: 50%;">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды;</td> <td rowspan="3">1. Рационализация трудовых процессов; 2. Улучшение условий труда; 3. Организация рабочего места.</td> </tr> <tr> <td>Б) Оптимизация методов работы и сокращение лишних движений;</td> </tr> <tr> <td>В) Упорядочение и оснащение рабочего пространства</td> </tr> </tbody> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33.33%;">А)</td> <td style="width: 33.33%;">Б)</td> <td style="width: 33.33%;">В)</td> </tr> </table>	Виды норм труда	Характеристика	А) Обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды;	1. Рационализация трудовых процессов; 2. Улучшение условий труда; 3. Организация рабочего места.	Б) Оптимизация методов работы и сокращение лишних движений;	В) Упорядочение и оснащение рабочего пространства	А)	Б)	В)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 33.33%;">А)</td> <td style="width: 33.33%;">Б)</td> <td style="width: 33.33%;">В)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	2	1	3	Закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Виды норм труда	Характеристика																				
А) Обеспечение комфортной и безопасной рабочей среды;	1. Рационализация трудовых процессов; 2. Улучшение условий труда; 3. Организация рабочего места.																				
Б) Оптимизация методов работы и сокращение лишних движений;																					
В) Упорядочение и оснащение рабочего пространства																					
А)	Б)	В)																			
А)	Б)	В)																			
2	1	3																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы			
	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td style="width: 33%;"></td><td style="width: 33%;"></td><td style="width: 33%;"></td></tr></table>								
4.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки нормативов численности служащих</p> <p>Укажите последовательность этапов внедрения научной организации труда (НОТ):</p> <p>А) Анализ существующего состояния организации;</p> <p>Б) Разработка и внедрение мероприятий в организации;</p> <p>В) Оценка эффективности мероприятий в организации;</p> <p>Г) Планирование мероприятий разработке норм</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	А)Г)Б)В)	Закрытого типа на установленные последовательности	2	2	1			
5.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Одним из основных элементов научной организации труда (НОТ) в организации является ___ рабочего места.</p>	организация	Открытого типа на дополнение	2	2	1			
6.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Поясните сущность понятия «хронометраж» и какое значение имеет хронометраж для оптимизации трудового процесса.</p>	Хронометраж - это метод изучения затрат рабочего времени на выполнение отдельных операций, который позволяет выявить потери времени, что в дальнейшем используется для оптимизации трудового процесса.	Открытого типа с развернутым ответом	2	2	1			
7.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Рассмотрите следующую ситуацию: Рабочий постоянно тратит время на поиск нужного инструмента. Перечислите не менее двух мероприятий по научной организации труда (НОТ), которые можно предложить для решения</p>	1. Провести хронометраж рабочего времени. 2. Разработать и внедрить систему организации рабочего места 3. Обеспечить наличие удобного и доступного места для хранения инструментов.	Комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	указанной проблемы.					
8.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Перечислите факторы, которые имеют наибольшее значение для успеха внедрения НОТ:</p> <p>А) Финансовые ресурсы; Б) Поддержка руководства; В) Наличие квалифицированных специалистов; Г) Современное оборудование</p>	<p>Б)</p> <p>Поддержка руководства, поскольку она обеспечивает выделение необходимых ресурсов, мотивацию персонала и контроль за реализацией мероприятий.</p>	Комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
9.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите три правильных варианта ответа. Выбор ответов обоснуйте</p> <p>Перечислите методы, используемые для улучшения организации труда</p> <p>А) Анализ фотографий рабочего дня; Б) Хронометраж; В) Социологические опросы; Г) Личностные тесты</p>	<p>А), Б), В)</p> <p>Анализ фотографий рабочего дня; хронометраж направлены на изучение трудового процесса, выявление проблем и определение путей их решения; социологические опросы позволяют выявить удовлетворенность сотрудников условиями работы.</p>	Комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
10.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте</p> <p>Перечислите факторы, которые могут тормозить внедрение НОТ на предприятии</p> <p>А) Сопротивление персонала изменениям; Б) Недостаток финансовых ресурсов; В) Отсутствие заинтересованности руководства; Г) Внедрение автоматизированных систем управления.</p>	<p>А), Б), В). Люди по своей природе склонны сопротивляться изменениям. Новые методы организации труда могут вызывать страх потерять работу, не справиться с новыми требованиями, или просто выйти из зоны комфорта. Многие новые методы организации труда связаны с использованием новых технологий, что может потребовать значительных инвестиций в оборудование и софт. Руководство может</p>	Комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		не осознавать потенциальные выгоды, которые принесут новые методы организации труда.				
ПК-2 Способен применять нормы охраны и безопасных условий труда						
11.	Выберите один ответ: Что отражает нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма? а) тяжесть труда б) напряженность труда в) производительность труда г) интенсивность труда	а)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2
12.	Выберите несколько ответов: К вредным производственным факторам относятся: а) повышенный уровень шума б) запыленность воздуха рабочей зоны в) повышенная температура воздуха рабочей зоны г) движущиеся части оборудования д) повышенная влажность воздуха	а, б, в, д	Закрытый с многозначным выбором	2	1	2
13.	Установите последовательность: Расположите этапы специальной оценки условий труда (СОУТ): А) Идентификация потенциально вредных и опасных факторов Б) Проведение измерений и исследований В) Подготовка отчета о результатах СОУТ Г) Присвоение класса условий труда	А, Б, Г, В	Закрытый на установление последовательности	4	2	2
14.	Дополните предложение: Процесс систематического выявления и идентификации опасностей и оценки рисков на рабочем месте — это _____.	оценка профессиональных рисков	Открытый на дополнение	2	1	2
15.	Дайте развернутый ответ: Опишите влияние вредных производственных	(Эталонный ответ: Вредные факторы могут вызывать профессиональные	Открытый с развернутым ответом	10	4	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	факторов на здоровье работника и приведите примеры профессиональных заболеваний.	заболевания (пневмокониозы от пыли, нейросенсорная тугоухость от шума), снижение иммунитета, общее ухудшение здоровья.)				
16.	Выберите один ответ и обоснуйте: Непосредственное управление охраной труда в организации осуществляет: а) собственник б) главный бухгалтер в) руководитель организации г) рядовой работник	в) руководитель организации. Обоснование: Руководитель несет персональную ответственность за создание безопасных условий труда в соответствии с ТК РФ.	Комбинированный	4	3	2
17.	Выберите несколько ответов и обоснуйте: Работа по охране труда должна проводиться: а) бесконтрольно б) комплексно в) постоянно г) целенаправленно д) эпизодически	Б, В, Г. Обоснование: Эффективность системы охраны труда достигается только при системном, непрерывном и целенаправленном подходе.	Комбинированный	5	3	2
18.	Выберите один ответ: Предельно допустимая концентрация (ПДК) вредного вещества – это: а) концентрация, вызывающая острое отравление б) максимальная концентрация, которая при ежедневной работе не может вызвать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья в) концентрация, ощутимая на запах г) минимальная смертельная концентрация	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2
19.	Выберите один ответ: В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты работодатель _____ требовать исполнения трудовых обязанностей. а) имеет право б) не имеет права в) имеет право с письменного согласия работника г) имеет право в исключительных случаях	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
20.	Дополните предложение: Гигиенические нормативы условий труда устанавливаются в виде _____.	предельно допустимых уровней (ПДУ) воздействия	Открытый на дополнение	2	1	2
21.	Выберите несколько ответов: Экономический эффект от мероприятий по охране труда определяется через: а) сумму предотвращенного ущерба от производственного травматизма б) увеличение административных расходов в) сокращение расходов на льготы и компенсации г) увеличение прибыли за счет роста производительности д) снижение качества продукции	а, в, г	Закрытый с многозначным выбором	3	2	2
<i>ПК-3 Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</i>						
22.	Прочитайте и дополните фразу: Мотивация - это - процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к действиям, приводящим к осуществлению _____	целей организации	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
23.	Прочитайте и дополните фразу: В основе теории Абрахама Маслоу лежит классификация _____, необходимых для удовлетворения его комфортного состояния	потребностей человека	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
24.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите пять групп потребностей человека, которые выделил А. Маслоу	1. Физиологические потребности 2. Потребности безопасности 3. Потребность принадлежности к социальной группе 4. Потребность признания и уважения 5. Потребность самоактуализации, самореализации	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
25.	Прочитайте вопрос и дайте	1. потребности	Задание	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	развернутый ответ. Перечислите три группы потребностей человека, которые выделил К. Альдерфер	существования 2. «потребностям связи 3. потребности роста	открытого типа с развернутым ответом			
26.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три группы потребностей человека, которые выделил Д. Мак Клелланд	1. потребности соучастия 2. потребность достижения 3. потребность властвования	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
27.	Прочитайте и дополните фразу: Теории А. Маслоу, Мак Клеланда, К. Альдерфера, Ф. Герцберга - относятся к _____ теориям мотивации труда	содержательным	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
28.	Прочитайте и дополните фразу: Согласно теории справедливости Дж. Стейси Адамса, люди субъективно сравнивают полученное вознаграждение за приложенный ими труд со своими усилиями, также сравнивают его с вознаграждением других людей, выполняющих _____	аналогичную работу	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
29.	Прочитайте и дополните фразу: Теории Адамса, Врума, Портера - Лоулера являются _____ теориями мотивации, которые описывают «сам процесс мотивации» трудовой деятельности в организации	процессуальными	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
30.	Прочитайте и дополните фразу: Мотивация как стратегия направлена на долговременное воздействие на персонал с целью поддержания интереса работников к _____ _____	высокопроизводительному труду	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
<i>ПК-4 Способен применять основы теории экономики труда и собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда</i>						
31.	Выберите определение, которое понимается под термином "трудовые ресурсы" А) Все население страны.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	Б) Часть населения, обладающая необходимыми физическими и духовными качествами для трудовой деятельности. В) Пенсионеры и инвалиды. Г) Только занятое население.		варианта ответа																					
32.	Укажите три фактора, которые влияют на формирование и использование человеческих ресурсов предприятия: А) Внешняя экономическая конъюнктура. Б) Система управления персоналом. В) Корпоративная культура. Г) Государственное регулирование. Д) Размер уставного капитала. Е) Географическое положение предприятия.	БВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																		
33.	Установите соответствие между показателем и его характеристикой: <table border="1" data-bbox="395 1272 715 2042"> <thead> <tr> <th>Показатель</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Численность персонала</td> <td>1. Отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности и работников</td> </tr> <tr> <td>Б) Структура персонала</td> <td>2. Совокупность всех работников организации</td> </tr> <tr> <td>В) Текучесть кадров</td> <td>3. Соотношение различных категорий</td> </tr> <tr> <td>Г) Движение персонала</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Показатель	Характеристика	А) Численность персонала	1. Отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности и работников	Б) Структура персонала	2. Совокупность всех работников организации	В) Текучесть кадров	3. Соотношение различных категорий	Г) Движение персонала		<table border="1" data-bbox="730 1601 912 1662"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> </tr> </table>	А	Б	В	Г	2	3	1	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Показатель	Характеристика																							
А) Численность персонала	1. Отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности и работников																							
Б) Структура персонала	2. Совокупность всех работников организации																							
В) Текучесть кадров	3. Соотношение различных категорий																							
Г) Движение персонала																								
А	Б	В	Г																					
2	3	1	4																					

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы									
	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <tr> <td></td> <td>персонала в общей численности и. 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <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>		персонала в общей численности и. 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников	А	Б	В	Г								
	персонала в общей численности и. 4. Прием, увольнение и перевод сотрудников														
А	Б	В	Г												
34.	<p>Установите правильную последовательность этапов анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами:</p> <p>А) Анализ структуры персонала по категориям и уровню образования;</p> <p>Б) Оценка соответствия фактической численности работников плановой потребности;</p> <p>В) Расчет и анализ показателей движения и текучести кадров;</p> <p>Г) Выявление причин отклонений и разработка мероприятий по оптимизации численности персонала.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	БАВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2									
35.	Дополните фразу. К основным источникам пополнения трудовых ресурсов относятся учебные заведения и ...	служба занятости	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2									
36.	Дайте развернутое определение понятия "человеческий капитал".	Человеческий капитал – это совокупность знаний, навыков, умений, опыта и мотиваций, которыми обладает человек и которые используются в процессе трудовой деятельности, способствуя повышению производительности	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
		труда и экономического роста. Это инвестиции в образование, здоровье, профессиональную подготовку и другие факторы, повышающие ценность работника на рынке труда.				
37.	На предприятии среднесписочная численность работников составляет 200 человек. За год принято 30 человек, уволено по собственному желанию 15 человек и за нарушение трудовой дисциплины 5 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Ответ запишите с точностью до сотых.	0,10	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
38.	Выберите показатель, который наиболее точно характеризует качество трудовых ресурсов предприятия: А) Средний возраст работников; Б) Средний стаж работы на предприятии; В) Уровень образования и квалификации работников. Г) Количество работников женского пола. Выбор ответа обоснуйте.	В. Уровень образования и квалификации непосредственно влияет на способность работника выполнять сложные задачи, адаптироваться к новым технологиям и повышать эффективность своей работы.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
39.	Из перечисленных ниже выберите три основных метода, которые используются для оценки потребности в персонале на предприятии: А) Штатное расписание; Б) Анализ финансовых показателей; В) Нормативный метод; Г) Экспертные оценки; Д) Анализ рынка ценных бумаг; Е) Бенчмаркинг. . Выбор ответов обоснуйте.	А, В, Г. Штатное расписание фиксирует потребность в конкретных должностях, нормативный метод использует нормы затрат труда, а экспертные оценки позволяют учесть специфические требования к персоналу.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	2
40.	Перечислите и кратко охарактеризуйте основные направления кадровой	Основные направления кадровой политики	Задание открытого типа с	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	политики предприятия.	<p>предприятия включают:</p> <p>Планирование персонала:</p> <p>Определение потребности в кадрах на основе стратегических целей предприятия.</p> <p>Найм и отбор персонала:</p> <p>Привлечение квалифицированных специалистов и выбор наиболее подходящих кандидатов.</p> <p>Обучение и развитие персонала:</p> <p>Повышение квалификации, развитие профессиональных навыков и компетенций работников.</p> <p>Оценка и аттестация персонала:</p> <p>Определение соответствия работников занимаемым должностям и выявление потенциала для дальнейшего роста.</p> <p>Мотивация и стимулирование персонала:</p> <p>Разработка системы материального и нематериального стимулирования, направленной на повышение производительности труда и удовлетворенности работников.</p>	развернутым ответом			
<i>ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала</i>						
41.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Основная цель финансового планирования заключается в:</p> <p>А) Увеличении прибыли в текущем периоде. Б) Обеспечении финансовой</p>	Б	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																										
	устойчивости и платежеспособности предприятия. В) Минимизации налоговых выплат. Г) Максимизации рыночной стоимости акций.																															
42.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. В структуру финансового плана предприятия входят следующие элементы: (Выберите три варианта): А) Бюджет продаж. Б) Маркетинговый план. В) Бюджет производства. Г) Налоговый календарь. Д) Бюджет капитальных вложений. Е) Штатное расписание.	А, В, Д	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1																										
43.	Установите соответствие между видом бюджета и его характеристикой: <table border="1" data-bbox="395 1081 715 1715"> <thead> <tr> <th>Виды бюджета</th> <th>Характеристики</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>А) Операционный бюджет</td> <td>1) Отражает планируемые финансовые результаты деятельности</td> </tr> <tr> <td>Б) Финансовый бюджет</td> <td>2) Включает бюджет продаж, производства затрат;</td> </tr> <tr> <td>В) Бюджет ФОТ</td> <td>3) Содержит информацию планируемых капитальных вложениях;</td> </tr> <tr> <td>Г) Инвестиционный бюджет</td> <td>4) отображает информацию планируемых затратах на оплату труда персонала</td> </tr> </tbody> </table> Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" data-bbox="395 1827 676 1888"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Виды бюджета	Характеристики	А) Операционный бюджет	1) Отражает планируемые финансовые результаты деятельности	Б) Финансовый бюджет	2) Включает бюджет продаж, производства затрат;	В) Бюджет ФОТ	3) Содержит информацию планируемых капитальных вложениях;	Г) Инвестиционный бюджет	4) отображает информацию планируемых затратах на оплату труда персонала	А)	Б)	В)	Г)					<table border="1" data-bbox="730 1373 986 1431"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	2	1	3	4	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Виды бюджета	Характеристики																															
А) Операционный бюджет	1) Отражает планируемые финансовые результаты деятельности																															
Б) Финансовый бюджет	2) Включает бюджет продаж, производства затрат;																															
В) Бюджет ФОТ	3) Содержит информацию планируемых капитальных вложениях;																															
Г) Инвестиционный бюджет	4) отображает информацию планируемых затратах на оплату труда персонала																															
А)	Б)	В)	Г)																													
А)	Б)	В)	Г)																													
2	1	3	4																													
44.	Правильная последовательность этапов бюджетного процесса следующая: А) Контроль исполнения	ГВБА	Задание закрытого типа на установление	2	2	1																										

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	бюджета. Б) Анализ и утверждение бюджета. В) Разработка бюджета. Г) Определение целей и задач бюджетирования. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа		последовательности			
45.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Бюджетирование с нулевой базой предполагает...	...обоснование каждой статьи бюджета "с нуля", без ориентации на предыдущие периоды.	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
46.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите основные преимущества использования финансового планирования и бюджетирования на предприятии.	Основные преимущества использования финансового планирования и бюджетирования на предприятии: повышение эффективности, улучшение координации, принятие обоснованных решений	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
47.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует увеличить объем продаж на 15% в следующем году. Текущий объем продаж составляет 10 млн руб. Плановый объем продаж в следующем году равен:	11500000 руб.	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
48.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Метод бюджетирования, наиболее эффективный в условиях высокой неопределенности: А) Традиционное бюджетирование; Б) Бюджетирование с нулевой базой.	Б (Обоснование: обеспечивает гибкость и возможность быстрой адаптации к изменениям)	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1
49.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. При прогнозировании	А, Г (Обоснование: изменение затрат на сырье и материалы могут изменить ценовую политику компании, изменение	Задание комбинированного типа 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												
	выручки от продаж необходимо учитывать следующие факторы: (Выберите два фактора) А) Изменение цен на сырье; Б) Объем производства; В) Текучесть кадров; Г) Сезонность спроса.	сезонности меняет спрос на продукцию)	обоснование м.															
50.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Разница между бюджетом и финансовым планом заключается в следующем:	Бюджет - краткосрочный план, финансовый план - долгосрочный	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1												
<i>ПК-6 Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала</i>																		
51.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что является основным элементом организации труда: А) Заработная плата. Б) Рабочее место. В) Технологический процесс. Г) Управление персоналом.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2												
52.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Назовите из перечисленных факторов влияют на организацию рабочего места: А) Вид выполняемой работы. Б) Размеры помещения. В) Используемое оборудование. Г) Личные предпочтения работника. Д) Нормы выработки. Е) Санитарно-гигиенические условия.	ABE	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2												
53.	Установите правильное соответствие между видом разделения труда и его характеристикой: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Вид труда</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Пооперационное разделение труда.</td> <td>2. Предметное разделение труда.</td> </tr> <tr> <td>3. Техноло</td> <td>А. Разделе</td> </tr> </tbody> </table>	Вид труда	Характеристика	1. Пооперационное разделение труда.	2. Предметное разделение труда.	3. Техноло	А. Разделе	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	1	2	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Вид труда	Характеристика																	
1. Пооперационное разделение труда.	2. Предметное разделение труда.																	
3. Техноло	А. Разделе																	
А)	Б)	В)																
1	2	3																

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы									
	<table border="1"> <tr> <td>гическое разделение труда.</td> <td>ние процесса производства на отдельные операции, выполняемые разными работниками.</td> </tr> <tr> <td>Б. Разделение процесса производства по видам выпускаемой продукции.</td> <td>В. Разделение процесса производства по стадиям и переделам.</td> </tr> </table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	гическое разделение труда.	ние процесса производства на отдельные операции, выполняемые разными работниками.	Б. Разделение процесса производства по видам выпускаемой продукции.	В. Разделение процесса производства по стадиям и переделам.	А)	Б)	В)							
гическое разделение труда.	ние процесса производства на отдельные операции, выполняемые разными работниками.														
Б. Разделение процесса производства по видам выпускаемой продукции.	В. Разделение процесса производства по стадиям и переделам.														
А)	Б)	В)													
54.	<p>Установите правильную последовательность этапов проектирования рабочего места: А) Определение необходимого оборудования и инструментов. Б) Анализ выполняемых работ. В) Разработка схемы размещения оборудования и инструментов. Г) Оценка эргономичности и безопасности рабочего места. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БАВГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2									
55.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Организация труда предполагает рациональное использование __, времени и оборудования.</p>	Трудовых ресурсов	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2									
56.	<p>Прочитайте текст вопроса</p>	Основные	Задание	2	2	2									

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	и дайте развернутый ответ. Опишите основные требования к организации рабочих мест.	требования к организации рабочих мест: безопасность, удобство, рациональность размещения оборудования и инструментов, обеспечение необходимых санитарно-гигиенических условий, соответствие требованиям эргономики.	открытого типа с развернутым ответом			
57.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Работник выполняет операцию за 5 минут. Необходимо снизить время выполнения операции на 20%. Какое время должно быть затрачено на выполнение операции после оптимизации: Ответ запишите с точностью до десятых.	$5 * 0.2 = 1$ $5 - 1 = 4$ Ответ: 4 минуты.	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
58.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что является основным критерием эффективности организации труда: А) Размер заработной платы. Б) Уровень производительности труда. В) Количество работников. Г) Использование современных технологий.	Б) Уровень производительности труда. Обоснование: производительность труда является ключевым показателем эффективности использования трудовых ресурсов и отражает результативность организации труда.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2
59.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Назовите из перечисленных мероприятий направленные на улучшение условий труда: А) Автоматизация производственных процессов. Б) Проведение аттестации рабочих мест. В) Предоставление дополнительных отпусков. Г) Внедрение системы мотивации персонала. Д) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.	АБВГ Обоснование: улучшения условий труда направлены на создание безопасной, комфортной и стимулирующей рабочей среды для повышения эффективности труда и сохранения здоровья работников.	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
60.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. В чем заключается роль нормирования труда в организации производства:	Нормирование труда играет важную роль в организации производства, так как позволяет определять необходимые затраты труда на выполнение различных работ, устанавливать нормы выработки и времени, планировать загрузку оборудования и трудовых ресурсов, а также оценивать эффективность труда работников.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
<i>ПК-7 Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала</i>						
61.	Прочитайте и дополните фразу: Согласно зарубежному подходу, обучение рассматривается как обычный _____, а не как невозвратимые затраты	инвестиционный проект	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
62.	Прочитайте и дополните фразу: Кадровый резерв – это сотрудники организации, прошедшие специальный отбор и подготовку, удовлетворяющие _____ ключевых должностей организации	профессиональным компетенциям	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
63.	Прочитайте и дополните фразу: Индекс позиции, индекс подразделения и стратегия удержания являются элементами формирования _____.	базы данных внешних кандидатов	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
64.	Прочитайте и дополните фразу: Метод "Secondment" – это командировка (стажировка) в другие организации, являющаяся разновидностью _____	ротации персонала	Задание открытого типа на дополнение	1	1	1
65.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три уровня определения потребностей в обучении	1. Потребности организации в целом. 2. Потребности коллектива отдела или подразделения. 3. Анализ потребностей	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
		на уровне самой работы.				
66.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите три вида карьеры, выделяемые в организации	1. Внутреннее профессиональное развитие. 2. Горизонтальная карьера. 3. Вертикальная карьера.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
67.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три фактора, определяющие необходимость формирования кадрового резерва	1. Задачи развития организации. 2. Обеспечение преемственности при замене руководителей. 3. Удержание перспективных работников.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
68.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Перечислите три основных преимущества использования внутреннего рынка труда для закрытия вакансий	1. Повышается лояльность сотрудников. 2. Улучшается социально-психологический климат. 3. Быстрее происходит адаптация сотрудника к новой должности.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
69.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите три группы подразделений при оценке фактора "тип подразделения" для формирования кадрового резерва	1. Основные подразделения (приносящие прибыль). 2. Подразделения, обеспечивающие деятельность основных подразделений. 3. Вспомогательные подразделения.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
70.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Назовите два основных направления оценки эффективности обучения	1. Оценка краткосрочного обучения. 2. Оценка долгосрочного обучения.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
71.	Прочитайте и дополните фразу: Внутреннее профессиональное развитие как вид карьеры — это, помимо прочего, повышение _____ работника в коллективе	влияния (неформальной власти, авторитета)	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
72.	Прочитайте и дополните фразу: Вертикальная карьера сопровождается повышением статусного ранга и ростом уровня _____.	материального вознаграждения	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
73.	Прочитайте и дополните фразу: Субъектами управления карьерой являются: сам сотрудник, его руководители и	менеджеры по персоналу	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
	_____.					
74.	Прочитайте и дополните фразу: Согласно закону Вебера - Фехнера, при переходе на работу с более высоким грейдом размер базового вознаграждения должен увеличиваться не менее чем на _____	15%	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
75.	Прочитайте и дополните фразу: Кризис "середины карьеры" возникает у человека на этапе стабильности в возрасте примерно _____ лет	40 - 45	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
76.	Прочитайте и дополните фразу: Стадия становления карьеры длится примерно пять лет, от _____ лет	от 25 до 30	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
77.	Прочитайте и дополните фразу: Основными составляющими карьерного плана являются план индивидуального развития и _____	карьерограмма	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
78.	Прочитайте и дополните фразу: "Buddying" предполагает закрепление за сотрудником партнера (коллеги), предоставляющего ему _____ о его действиях и решениях	обратную связь	Задание открытого типа на дополнение	1	1	2
79.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите два подхода к определению целевых (ключевых) должностей для формирования кадрового резерва	1. Все руководящие позиции рассматриваются как целевые. 2. Кадровый резерв нужен только для отдельных позиций, отобранных по совокупности факторов.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
80.	Прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ. Укажите три основные стадии карьерного развития после предварительной стадии (учебы)	1. Стадия становления (25-30 лет). 2. Стадия продвижения (30-45 лет). 3. Стадия стабильной работы (45-60 лет).	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
<i>ПК-8 Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала</i>						
81.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.	б)	Задание закрытого типа с	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																
	<p>Назовите, что понимается под трудовой деятельностью персонала в организации:</p> <p>а) Совокупность затрат рабочего времени. б) Целенаправленная деятельность человека, направленная на преобразование ресурсов в продукцию (услуги) удовлетворяющую потребности. в) Деятельность отдела кадров по подбору персонала.</p>		однозначным выбором варианта ответа																			
82.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа Назовите факторы оказывают влияние на содержание труда</p> <p>а) Уровень оплаты труда. б) Техническое оснащение труда. в) Организация рабочего места. г) Социально-психологический климат в коллективе. д) Уровень образования работника.</p>	б, в, г	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	1																
83.	<p>Установите правильное соответствие между видом трудовой деятельности и его характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="395 1496 715 2049"> <thead> <tr> <th>Вид трудовой деятельности</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1)Труд, связанный с выполнением задач по заданному алгоритму;</td> <td>А) Физический труд</td> </tr> <tr> <td>2)Труд, связанный с созданием новых идей, решений;</td> <td>Б) Умственный труд</td> </tr> <tr> <td>3)Труд, связанный с переработкой информации и требующий концентрации внимания;</td> <td>В) Исполнительный труд</td> </tr> </tbody> </table>	Вид трудовой деятельности	Характеристика	1)Труд, связанный с выполнением задач по заданному алгоритму;	А) Физический труд	2)Труд, связанный с созданием новых идей, решений;	Б) Умственный труд	3)Труд, связанный с переработкой информации и требующий концентрации внимания;	В) Исполнительный труд	<table border="1" data-bbox="730 1675 986 1736"> <thead> <tr> <th>А)</th> <th>Б)</th> <th>В)</th> <th>Г)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	А)	Б)	В)	Г)	4	3	1	2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	1
Вид трудовой деятельности	Характеристика																					
1)Труд, связанный с выполнением задач по заданному алгоритму;	А) Физический труд																					
2)Труд, связанный с созданием новых идей, решений;	Б) Умственный труд																					
3)Труд, связанный с переработкой информации и требующий концентрации внимания;	В) Исполнительный труд																					
А)	Б)	В)	Г)																			
4	3	1	2																			

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы									
	<table border="1"> <tr> <td>4)Труд, связанный с использованием мускульной силы человека.</td> <td>Г) Творческий труд</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>	4)Труд, связанный с использованием мускульной силы человека.	Г) Творческий труд	А)	Б)	В)	Г)								
4)Труд, связанный с использованием мускульной силы человека.	Г) Творческий труд														
А)	Б)	В)	Г)												
84.	<p>Установите правильную последовательность этапов анализа содержания труда:</p> <p>А) Определение профессиональных требований к работнику. Б) Сбор информации о работе. В) Описание работы. Г) Анализ целей и задач работы.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	БГАВ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	1									
85.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и _____ работника.</p>	здоровье	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1									
86.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные методы нормирования труда: преимущества и недостатки каждого метода</p>	<p><i>Ответ (примерный):</i> Основные методы: 1) <i>Хронометраж</i> (определение времени выполнения отдельных операций). Преимущества: точность. Недостатки: Трудоемкость. 2) <i>Фотография рабочего дня</i> (наблюдение и фиксация всех действий работника в течение дня).</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1									

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		<p>Преимущества: полнота картины использования рабочего времени. Недостатки: требует квалифицированного наблюдателя. 3) <i>Метод моментных наблюдений</i> (фиксация состояния работника в случайные моменты времени). Преимущества: возможность анализа работы группы сотрудников. Недостатки: требует большого количества наблюдений. 3) <i>Нормирование по аналогам</i> (использование данных о затратах времени на аналогичные работы). Преимущества: быстрота. Недостатки: невысокая точность.</p>				
87.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее. Рассчитайте коэффициент использования рабочего времени, если известно, что работник отработал 160 часов в месяц при плановом количестве 168 часов. Ответ запишите с точностью до сотых.</p>	0,95	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
88.	<p>Прочитайте текст вопроса, Назовите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Назовите из перечисленных факторов то, что в наибольшей степени влияет на производительность труда а) Уровень заработной платы. б) Квалификация персонала. в) Организация рабочего места.</p>	<p>б) Квалификация персонала. <i>Обоснование:</i> Квалифицированный персонал способен более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, выполнять работу быстрее и качественнее, что непосредственно влияет на производительность труда.</p>	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
89.	<p>Прочитайте текст вопроса, Назовите правильные ответы. Выбор ответов обоснуйте. Назовите характеристики относятся к показателям тяжести труда: (Выберете 3 варианта)</p> <p>а) Монотонность труда. б) Сменность работы. в) Величина статической нагрузки за смену. г) Темп работы. д) Положение тела во время работы.</p>	<p>а, в, д. <i>Обоснование:</i> Тяжесть труда характеризует нагрузку на опорно-двигательный аппарат, сердечно-сосудистую, дыхательную системы и другие физиологические функции организма работника. К таким факторам относятся: монотонность, статическая нагрузка и положение тела во время работы.</p>	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	2	2	1
90.	<p>Сформулируйте три мероприятия, направленных на улучшение условий труда на производственном предприятии.</p>	<p><i>Ответ (примерный):</i> 1) Автоматизация производственных процессов. 2) Улучшение освещения и вентиляции в рабочих помещениях. 3) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.</p>	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
91.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какова основная цель психодиагностических исследований в организации: А) Оценка личных качеств сотрудников. Б) Прогнозирование успешности кандидата или сотрудника. В) Улучшение психологического климата в коллективе. Г) Все вышеперечисленное.</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2
92.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Выберите аспект НЕ входит в компетенцию психолога при проведении психодиагностики: А) Выбор подходящих методик. Б) Проведение тестирования. В) Интерпретация</p>	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																				
	результатов. Г) Медицинская экспертиза.																									
93.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие методы психодиагностики часто используются в организационной психологии: А) Личностные опросники. Б) Проективные тесты. В) Тесты способностей. Г) Клинические интервью. Д) Наблюдение. Е) Эксперимент на животных.	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																				
94.	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие этические принципы должен соблюдать психолог при проведении психодиагностики: А) Конфиденциальность. Б) Информированное согласие. В) Использование результатов во благо организации. Г) Предоставление ложных результатов руководству. Д) Объективность. Е) Максимальное давление на испытуемого для получения "правдивых" данных.	АБД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2																				
95.	Установите правильное соответствие между видом психодиагностического метода и примером: <table border="1" data-bbox="395 1630 715 1883"> <tr> <td>Вид:</td> <td>Прим</td> </tr> <tr> <td>А) Личностный опросник.</td> <td>1) Те инте. Векс</td> </tr> <tr> <td>Б) Тест способностей.</td> <td>2) Опрс 16 Р</td> </tr> <tr> <td>В) Проективная методика.</td> <td>3) Те Порц</td> </tr> </table> Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: <table border="1" data-bbox="395 1989 655 2056"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Вид:	Прим	А) Личностный опросник.	1) Те инте. Векс	Б) Тест способностей.	2) Опрс 16 Р	В) Проективная методика.	3) Те Порц	А)	Б)	В)				А - 2; Б - 1; В - 3 <table border="1" data-bbox="730 1756 986 1823"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	2	1	3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
Вид:	Прим																									
А) Личностный опросник.	1) Те инте. Векс																									
Б) Тест способностей.	2) Опрс 16 Р																									
В) Проективная методика.	3) Те Порц																									
А)	Б)	В)																								
А)	Б)	В)																								
2	1	3																								

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
96.	<p>Установите правильную последовательность этапов психодиагностического исследования:</p> <p>А) Интерпретация результатов. Б) Выбор методик. В) Формулировка цели исследования. Г) Проведение тестирования.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	ВБГА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2
97.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _ в психодиагностике – это соответствие методики заявленной цели измерения.</p>	Валидность	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2
98.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Какие существуют ограничения при использовании психодиагностических методов в организациях, и как их можно минимизировать:</p>	(Примерный ответ) Ограничения: культурные различия, возможность фальсификации ответов, субъективность интерпретации. Минимизация: использование стандартизированных и адаптированных методик, проверка на валидность и надежность, комплексный подход к оценке.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2
99.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее. Сотрудник набрал 80 баллов по тесту интеллекта. Средний показатель для данной должности - 100 баллов, стандартное отклонение - 10 баллов. На сколько стандартных отклонений результат сотрудника ниже среднего: Ответ запишите с точностью до десятых.</p>	2	Задание комбинированного типа: практико-ориентированное задание	2	2	2
100.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа</p>	В (Пример обоснования) Для оценки интеллекта важна и скорость, и	Задание комбинированного типа с выбором	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>обоснуйте. Что важнее при психодиагностике: скорость выполнения теста или точность ответов:</p> <p>А) Скорость выполнения. Б) Точность ответов. В) Зависит от цели исследования.</p>	<p>точность. Для личностных тестов важнее искренность и точность, а скорость может быть неинформативной. Цель исследования определяет приоритеты.</p>	<p>одного ответа и обоснование м выбора ответа</p>			

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 заглазированной практикой 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 проанализован, 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>Представляемая информация систематизирована; изложение материала в отчете логично, последовательно, однако содержит отдельные неточности. Представление отчета демонстрирует достаточную степень владения студентом профессиональной терминологией, умение высказывать и обосновать свои суждения</p>	<p>Представляемая информация систематизирована; изложение материала в отчете логично, последовательно, грамотно. Представление отчета демонстрирует свободное владение студентом профессиональной 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>