

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ЦИФРОВОЙ ПОДПИСЬЮ
сведения об ЭЦП:



**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКАЯ АКАДЕМИЯ СОВРЕМЕННОГО ЗНАНИЯ»**

Принято на заседании
Педагогического Совета Академии
Протокол от 22 августа 2022 года



**ПРОГРАММА
ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

По дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки

**«Управление персоналом»
Квалификация «Начальник отдела кадров»**

Нормативный срок освоения программы по заочной форме обучения 552 часов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА)

1.1. Программа итоговой аттестации разработана в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 года N 499 "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам", Уставом, локальными актами Академии. Уставом, локальными актами Академии.

1.2. Итоговая аттестация слушателей, завершающих обучение по дополнительной профессиональной программе (далее – ДПП ПП) профессиональной переподготовки «Управление персоналом», 552 часа, является обязательной. По результатам итоговой аттестации слушателю выдается диплом о профессиональной переподготовке установленного образца.

1.3. Итоговая аттестация проводится с использованием дистанционных образовательных технологий в соответствии с Положением о применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ ДО и ПО в АНО ДПО САСЗ, утвержденным Приказом ректора академии от «24» декабря 2020 года № 3/24-12.

II. Требования к итоговой аттестации слушателей

2.1. Итоговая аттестация слушателей по программам профессиональной переподготовки проводится в форме междисциплинарного (итогового) экзамена и не может быть заменена оценкой уровня знаний на основе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации слушателей.

2.2. Итоговый междисциплинарный экзамен по программе обучения наряду с требованиями к содержанию отдельных дисциплин должен устанавливать также соответствие уровня знаний слушателей квалификационным требованиям и (или) профессиональным стандартам по соответствующим должностям, профессиям или специальностям.

2.3. Тесты к итоговому междисциплинарному экзамену, а также критерии оценки знаний слушателей по результатам проведения междисциплинарных зачетов, разрабатываются и утверждаются академией.

2.4. Объем времени аттестационных испытаний, входящих в итоговую аттестацию слушателей, устанавливается учебными планами.

2.5. Форма и условия проведения аттестационных испытаний, входящих в итоговую аттестацию, доводятся до сведения слушателей при оформлении договора на обучение. Дата и время проведения итогового контроля доводится до сведения выпускников.

2.6. Аттестационные испытания, входящие в итоговую аттестацию по ДПП профессиональной переподготовки, проводятся лицом (лицами) из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, и (или) ведущих преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по соответствующему профилю подготовки, и (или) ведущих специалистов профильных предприятий, учреждений, организаций.

2.7. К итоговой аттестации допускаются лица, завершившие обучение по ДПП профессиональной переподготовки и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

2.8. Слушателям, успешно освоившим соответствующую ДПП и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: диплом о профессиональной переподготовке установленного образца.

2.9. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования диплом о профессиональной переподготовке выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

2.10. Слушателям, не прошедшим итоговую аттестацию по уважительной причине (по медицинским показаниям или в других исключительных случаях, документально подтвержденных), предоставляется возможность пройти итоговую аттестацию без отчисления из Академии, в соответствии с медицинским заключением или другим документом, предъявленным слушателем, или с восстановлением на дату проведения итоговой аттестации. В случае, если слушатель был направлен на обучение предприятием (организацией), данный вопрос согласовывается с данным предприятием (организацией).

2.11. Слушателям, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лица освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому АНО ДПО «САСЗ».

2.12. Слушатели, не прошедшие итоговую аттестацию или получившие на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти повторно итоговую аттестацию в сроки, определяемые АНО ДПО «САСЗ».

III. Компетенции выпускника как совокупный ожидаемый результат образования по завершению освоения данной программы ДПП

При определении профессиональных компетенций учитываются требования:

Приказа Министерства Науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. n 970 об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «9» марта 2022 г. № 109н.

Перечень профессиональных компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации начальника отдела кадров.

Общепрофессиональные компетенции:

ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия

Профессиональные компетенции

ПК-1 Способен к документационному обеспечению работы с персоналом

ПК2 – Способен к осуществлению деятельности по обеспечению персоналом

ПК3 - Способен к осуществлению деятельности по оценке и аттестации персонала

ПК4 - способен к осуществлению деятельности по развитию персонала

ПК5 - Способен к осуществлению деятельности по организации труда и оплаты персонала

ПК6 – способен к осуществлению деятельности по формированию корпоративной социальной политики

ПК7 Способен к осуществлению операционного управления персоналом и структурным подразделением организации

В результате освоения программы ДПП ПП «Управление персоналом», 552 ч слушатель должен приобрести следующие знания, умения и навыки, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации начальника отдела кадров

знать:

-методику и технологии решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

-порядок оформления, ведения и хранения документов по оформлению трудовых отношений, по управлению персоналом в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и корпоративными политиками

-основы осуществления сбора информации о потребностях организации в персонале

-основы организации и проведения оценки персонала

-основы организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

-основы организация труда персонала

-основы разработки корпоративной социальной политики

-основы разработки системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

уметь:

-осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем;

-документировать трудовые отношения различных категорий работников и специальных субъектов трудового права в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регламентами (стандартами) документооборота организации

-осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

организовывать и проводить аттестации персонала

осуществлять организацию обучения персонала

осуществлять процесс организации оплаты труда персонала

осуществлять реализацию корпоративной социальной политики

осуществлять реализацию операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации

владеть:

-навыками использования при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ.

-навыками организация документооборота по учету и движению персонала.

-технологиями администрирования процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота

-технологиями администрирования процессов проведения оценки и аттестации персонала и соответствующего документооборота

-технологиями администрирования процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки персонала и соответствующего документооборота

-технологиями администрирования процессов организации труда, оплаты персонала и соответствующего документооборота

-технологиями администрирования процессов корпоративной социальной политики и соответствующего документооборота

-технологиями администрирования процессов операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации и соответствующего документооборота

Итоговая аттестация включает в себя итоговое междисциплинарное тестирование.

№ п/п	Формируемые компетенции	Этапы формирования	Виды работ по итоговой аттестации	Трудо-емкость, ак. час
1.	ОПК-3; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7	Итоговое междисциплинарное тестирование	Процедура итогового междисциплинарного тестирования	20

Показатели оценивания сформированности компетенций в результате прохождения итоговой аттестации

№ п/п	Компетенция	Виды оценочных средств, используемых для оценки сформированности компетенций
		Итоговое междисциплинарное тестирование
1.	ОПК - 3	+
2.	ПК- 1	+
3.	ПК-2	+
4.	ПК-3	+
5.	ПК-4	+
6.	ПК-5	+
7.	ПК-6	+
8.	ПК-7	+

Критерии оценки сформированности компетенций

№ п.п.	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций	Компетенции
1.	Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей	ОПК-3; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7
2.	Уровень знания фактического материала в объеме программы	ОПК-3; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7
3.	Логика, структура и грамотность изложения вопроса	ОПК-3; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7
4.	Умение связать теорию с практикой.	ОПК-3; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7
5.	Умение делать обобщения, выводы.	ОПК-3; ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7

IV. ОПИСАНИЕ КРИТЕРИЕВ, ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Критерии и шкалы оценивания

№ пп	Оценка	Критерии оценивания
1	Отлично	<p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	<p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать достаточно полное знание

		<p>программного материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	<p>Слушатель должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	<p>Слушатель демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	<p>Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».</p>
6	Незачтено	<p>Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».</p>

По результатам итогового междисциплинарного экзамена, включенного в итоговую аттестацию, выставляются отметки.

Положительные отметки означают успешное прохождение итоговой аттестации – итогового междисциплинарного экзамена.

Шкала междисциплинарного тестирования

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 85-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 70-84%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 50-69%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-49%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 40-100%
6	Незачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-39%

V. ТИПОВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Темы для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену, итоговому междисциплинарному тестированию:

- Кадровая и корпоративная социальная политика организации
- Система операционного управления персоналом
- Документационное обеспечение работы с персоналом
- Организация труда и оплаты персонала

Демонстрационный вариант теста

Что такое документ?

- + Это какой-либо материальный носитель с информацией, которая обладает определенными реквизитами;
- Это бумажный лист с нанесенным на него печатным текстом;
- Это объект материального мира, который содержит какую-либо информацию, необходимую для рабочего процесса.

Информация, которая имеет структуру и содержится на носителе – это:

- + документированная информация;
- официальный документ;
- делопроизводство.

Передача информации, которая содержится в документе, в пространстве и времени – это:

- + коммуникативная функция документа;
- социальная функция документа;
- политическая функция документа.

Какой из указанных документов приобретает правовую функцию на определенный промежуток времени:

- + Протокол заседания аттестационной комиссии;
- Закон;
- Платежное поручение.

В чем заключается атрибутивность документа?

- + В наличии в документе двух составляющих (материальной и информационной), без которых он существовать не может;
 - В его предназначенности для передачи в пространстве и времени;
- В тесной взаимосвязи его отдельных элементов и подсистем, которые обеспечивают его целостность и сохранений свойств при различных внешних изменениях.

Способность документа повлечь за собой правовые последствия – это его:

- + юридическая сила;
- юридическая значимость;
- достоверность.

Копия документа – это:

- + экземпляр, который полностью повторяет содержание подлинника;

- повторный экземпляр подлинника;
- его электронная форма.

Обязательный элемент оформления документа называется:

- + реквизитом;
- формуляром;
- образцом.

Реквизит, который фиксирует решение лица (согласие или несогласие) по поводу содержания документа, называется:

- + визой;
- грифом;
- резолюцией.

Пример наступления социальной ответственности бизнеса

1. - субъект бизнеса уделил недостаточно внимания требованиям общества
2. **(+) субъект бизнеса уделяет пристальное внимание запросам общества**
3. - происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса
4. - происходит замедление воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, не являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса

Конкретные количественные показатели, являющиеся примером социальной эффективности

1. (+) возникновение дополнительных социальных услуг
2. (+) изменение индекса потребительских цен, обеспеченности жильем
3. (+) уменьшение безработицы
4. (+) увеличение рождаемости и снижение смертности
5. - рост доходов госбюджета
6. - снижение преступности

Форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества

1. - корпоративный фонд
2. **(+) социальные инвестиции**
3. - спонсорство
4. - денежные гранты
5. - социально значимый маркетинг

Внутренний мотив компании, занимающейся благотворительностью

1. **(+) нравственные мотивы**
2. - рост доверия потребителей
3. - реклама
4. - любовь к искусству

Социальная ответственность корпораций проявляется в отношении к ...

1. **(+) потребителям**
2. - собственникам
3. **(+) сотрудникам**

4. (+) обществу в целом
5. (+) клиентам
6. - государству
7. - частным предприятиям
8. - государственным предприятиям

Наиболее ёмкое и современное определение социальной ответственности бизнеса

1. (+) добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума

2. - участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства

3. - определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам

4. - взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом

Концепция социально ответственного бизнеса объединяет ...

Варианты ответа:

1. - определенные ожидания общества по отношению к собственникам и менеджменту, производственным структурам

2. (+) добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах

3. - взаимодействие бизнеса, общества и государства в общем и целом

4. - теории корпоративного альтруизма и корпоративного эгоизма

Определяющий фактор уровня жизни в России ...

1. - физиологический минимум

2. (+) прожиточный минимум

3. - социальный минимум

4. - система потребительских бюджетов: физиологический, прожиточный и социальный минимум

5. - потребительская корзина

«Хартия бизнеса в России» декларирует принципы, исключаящие ...

1. (+) обман

2. (+) фальсификацию качества

3. (+) возможность получения незаконных доходов

4. (+) беззаконие

5. - некорректную рекламу

6. - неуважение партнеров

Социальный инвестиционный проект, который может быть применим для господдержки культуры и искусства

1. - расширение массовости занятий физической культурой и спортом всех слоев и возрастных категорий населения

2. - повышение квалификации медиков через возрождение курсов повышения квалификации

3. - создание новых рабочих мест в социальной сфере и малом бизнесе

4. (+) развитие культурного образования детей и юношества

5. - обеспечение занятости инвалидов

Основные принципы работы биржевых маклеров, которые были особенно выделены и зафиксированы в «Банковской энциклопедии», изданной в России в 1916 году

1. - благотворительность и меценатство
2. - нравственность и добродетельность
3. - честность и соблюдение торговой тайны
4. (+) уважение прав частной собственности
5. (+) верность слову
6. - правдивость и уважение к власти

Цель, которую преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции

1. - повышение национального дохода
2. - повышение уровня (качеств жизни)
3. - получение прибыли
4. (+) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей

Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни

1. (+) социальный эффект
2. - социальная эффективность
3. - социально-экономическая эффективность
4. - экономическая эффективность

Ученый, концептуально исследовавший в своих работах понятие и содержание социальной ответственности

1. (+) Г. Боуэн
2. - К. Девис
3. - Дж. МакГуир
4. - С. Сети

Внешний стимул для бизнеса компании, занимающейся меценатством

Варианты ответа:

1. (+) гражданский долг
2. - высокий уровень самосознания
3. - известность
4. - реклама, способствующая формированию имиджа
5. - снижение налоговых ставок

Виды проявления госрегулирования социальной сферы

1. (+) налоговые льготы
2. (+) информационная поддержка
3. (+) финансирование
4. (+) юридическая поддержка
5. - тарифная политика
6. - таможенное регулирование

Теория, которая гласит, что корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества жизни людей – теория ...

1. - корпоративного эгоизма

2. - корпоративного альтруизма
3. - ответственного поведения
4. (+) социальной ответственности
5. - благотворительности

Вопросы, положенные в основу принципов «Социальной хартии российского бизнеса», принятой в 2004 г.

1. (+) экономической и финансовой устойчивости
2. (+) прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями
3. (+) участия в развитии местного сообщества
4. (+) экологической безопасности
5. - этики бизнеса
6. - сотрудничества государства и бизнеса

Социальная ответственность – это ...

1. - правило
2. (+) этический принцип
3. - закон, обязательный для исполнения
4. - норматив

Проявление социальной ответственности, которое уже в XIX веке практиковалось предпринимателями Германии, воспитанными на христианских ценностях

Варианты ответа:

1. - благотворительность
2. (+) выплата пенсий
3. - социальные инвестиции
4. - финансирование мероприятий по охране окружающей среды

Технология внедрения социальных инвестиционных проектов, которая предусматривает создание специальных экспериментальных объектов с режимом наибольшего благоприятствования для реализации данного проекта – технология ... вида социального инвестирования

1. - массового
2. (+) точечного
3. - рыночного
4. - агрессивного
5. - пассивного

Субъекты социальных инвестиций

1. (+) органы государственной власти
2. (+) государственные и муниципальные предприятия
3. (+) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации
4. (+) физические лица
5. - специальные фонды
6. - банки
7. - здравоохранение
8. - учреждения культуры

Сферы, в которых проявляется социальная ответственность бизнеса

1. (+) уплата налогов в фонд медицинского страхования
2. (+) финансирование корпорацией мероприятий по охране окружающей среды
3. (+) благотворительность
4. (+) социально-ориентированная политика в отношении сотрудников корпорации
5. - государственные целевые программы
6. - участие корпораций в делах местных сообществ

Результаты корпоративного поведения компании, предусматриваемые моделью корпоративной социальной деятельности А. Керолла

1. (+) воздействие на общество
2. (+) социальные программы
3. (+) социальная политика
4. - экономический эффект
5. - налоговые льготы

Релевантная концепция, разработанная, начиная с 1950-х гг., в мировой управленческой литературе, наиболее распространенная в США

1. - «социальная ответственность бизнеса» и ее вариация: «социальная ответственность бизнесменов»
2. - «корпоративная социальная восприимчивость»
3. (+) «корпоративная социальная ответственность»
4. - «корпоративная социальная деятельность» и «корпоративная социальная добросовестность»

Сущность немецкой концепции социального рыночного хозяйства, основоположником которой был Л.Эрхард

1. (+) государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
2. - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, но при этом предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию
3. - государство вмешивается в социально-трудовые отношения, а предприниматели и профсоюзы отстаивают свои права
4. - государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, эта сфера всецело контролируется предпринимателями и профсоюзами
5. - предприниматели не вмешиваются в социально-трудовые отношения

Согласно модели А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является собой многоуровневую ответственность, которую можно представить в форме ...

1. - замкнутого графа
2. (+) пирамиды
3. - вертикальной линии
4. - круга

Элементы понятия «качество жизни»

1. (+) потребление материальных благ
2. (+) продуктов питания
3. (+) качество жилищных условий и занятости
4. - развитие сферы услуг
5. - образования, культуры
6. - социального обеспечения

7. - удовлетворенность человека работой и жизненными условиями
8. - удовлетворенность человека социальным статусом, финансовым положением и семейными отношениями

Элементы, по рекомендации ООН, которые включает в себя понятие «уровень жизни»

1. (+) здоровье, пища
2. (+) одежда, условия труда
3. (+) занятость, образование
4. - развитие, транспорт
5. (+) жилище, социальное обеспечение
6. - доступность учреждений культуры
7. - здравоохранение

Страны, в которых стала формироваться концепция социально ответственного бизнеса в конце 60-х — начале 70-х годов XX в.

1. (+) США
2. (+) Великобритания
3. (+) Япония
4. (+) Германия
5. - Китай
6. - Турция
7. - Греция
8. - СССР

Возможное падение коэффициента отношения социальных инвестиций к балансовой прибыли в современных российских компаниях может быть связано с ...

1. (+) резким ростом прибыли крупнейших компаний
2. (+) несоразмерным своим доходам ростом вложений компаний в социальную сферу
3. (+) особенно осторожным подходом компаний к объектам социального инвестирования
4. (+) износом оборудования и связанными с ним существенными вложениями в модернизацию производства, а не в социальный капитал
5. - отставанием российских компаний в сфере экономической эффективности производства
6. - низкой инвестиционной привлекательностью российских компаний

Основное различие корпоративно/социально ответственных сборов от налоговых сборов

1. (+) не нормируются, и их размер произволен
2. - расходуются под четким контролем государства
3. - не могут расходоваться по усмотрению руководителя фонда
4. - исключено участие в коррупционных и противозаконных сделках
5. - взимаются в принудительном порядке

Важная тенденция целевого развития персонала современных компаний, требующая серьезного увеличения затрат

1. (+) появление у компаний собственных центров обучения – корпоративных университетов
2. - совершенствование методов набора и отбора персонала, практикуемых в компании

3. - сокращение дистанции между руководителем и подчиненным, демократизация методов управления
4. - усиление корпоративной сплоченности коллектива
5. - ужесточение дисциплины, введение штрафных санкций за нарушения трудовой дисциплины

Конкурентное преимущество, которое обеспечивает компании в странах с развитым гражданским обществом выполнение этических правил

1. - повышение темпа роста производительности
2. (+) повышение ее инвестиционной привлекательности
3. - увеличение доходности
4. - приток рабочей силы
5. - улучшение качества товара и снижение его себестоимости

Негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется ...

1. - полностью за счет работника — путем накопления в период своей трудовой деятельности определенных отчислений в Пенсионный фонд РФ
2. - за счет государства через Пенсионный фонд РФ
3. (+) за счет компании через накопительные корпоративные пенсионные программы, увязанные с негосударственными пенсионными фондами
4. - за счет спонсора путем перечисления им разовых вознаграждений работникам, проработавшим в компании более 5 лет

В экономическом аспекте корпоративная социальная ответственность изучает ...

1. - исследование корпоративной социальной ответственности в рыночных индексах, в которые включены бумаги социально ответственных компаний
2. (+) исследование рынка ценных бумаг, проводимые фондами, отслеживающими социальную ответственность компаний — SRI – фонды
3. - анализ взаимосвязи социальной ответственности отечественных компаний и финансовой эффективности с помощью показателя операционной эффективности деятельности компаний
4. - анализ взаимосвязи социальной ответственности отечественных компаний и финансовой эффективности, выражаемой через чистый денежный поток

Чтобы увеличить свою стоимость в долгосрочной перспективе и получать прибыль, благодаря коллективным действиям (гражданская стадия организационного обучения) компании ...

1. (+) способствуют широкому распространению норм корпоративной социальной ответственности в отрасли
2. - отрицают свою вину за конкретные нарушения организационного обучения корпоративной социальной ответственности
3. - не признают своей ответственности за негативные последствия нарушений обеспечения организационного обучения корпоративной социальной ответственности
4. - учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса

В стратегической стадии организационного обучения корпоративной социальной ответственности организации ...

1. - учитывают социально значимые вопросы в основных управленческих процессах
2. (+) учитывают потребности общества в стратегии развития своего бизнеса

3. - способствуют широкому распространению норм социальной ответственности в отрасли
4. - придерживаются политики следования правилам как издержкам ведения бизнеса

Проблема, которая приводит современные российские компании к непоследовательным действиям в области инвестиций и снижению эффективности их социальных программ

1. (+) отсутствие прозрачной структуры и стратегии социальных инвестиций
2. (+) ориентация компаний, в первую очередь, на краткосрочные программы
3. (+) отсутствие запроса на формирование корпоративной стратегии социальных инвестиций со стороны государства и общества, из-за чего компаниям приходится действовать без четких ориентиров
4. (+) внутренние программы превалируют над внешними, в результате чего бизнес занимается в первую очередь развитием собственного персонала и не включен активно в общестрановые социальные программы
5. - низкий уровень инновационной активности компаний
6. - отставание российских компаний в технологической сфере

Такая компания, как, например, корпоративный медицинский центр, может способствовать снижению трудопотерь работающих из-за высокой заболеваемости ...

1. (+) используя средства ранней диагностики профессиональных заболеваний
2. - организовывая регулярные проверки предприятий на соответствие принятым стандартам безопасности
3. - проводя модернизацию оборудования
4. - пропагандируя здоровый образ жизни

Стадия организационного обучения корпоративной социальной ответственности, на которой организации отрицают свою вину за конкретные нарушения и не признают своей ответственности за их негативные последствия – стадия ...

1. - «следование правилам»
2. - «управленческая»
3. (+) «оборонительная»
4. - «стратегическая»
5. - «гражданская»

Сектор российской экономики периода 2003-2007 гг., в котором наблюдалось однозначное увеличение социальных инвестиций

1. (+) услуг
2. - переработки
3. - производства
4. - сырьевой

Общая черта в трактовке понятия «деловая этика» в США и Европе

1. - этика близка к соблюдению законодательства, но не включает корпоративной социальной ответственности
2. - этика сфокусирована на корпоративной социальной ответственности, но только отчасти связана с соблюдением законодательства
3. (+) корпоративная социальная ответственность не носит принудительного характера

4. - этика, право и корпоративно-социальная ответственность смешиваются и в достаточно произвольном порядке
5. - общая черта в трактовке понятия «деловая этика» у США и Европы отсутствует

В основу концепции рациональности и выгоды компании от вложений в социальную сферу положены ...

1. - материальные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
2. - технологические ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
3. - управленческие ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта
4. (+) финансовые и иные ресурсы компании, направляемые на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение компанией определенного экономического эффекта

Поддерживая в рамках благотворительных программ социально незащищенные группы населения, компания ...

1. - пропагандирует здоровый образ жизни
2. (+) снижает риск бедности и социальной напряженности на территориях присутствия
3. - делает доступным негосударственное пенсионное обеспечение для всех работников
4. - улучшает статистику социальных инвестиций
5. - создает себе имидж и повышает деловую репутацию

Применение этических формулировок в судебной практике позволит ...

1. (+) повысить эффективность функционирования российской правовой системы
2. (+) оптимизировать нахождение баланса между публичными и частными интересами
3. (+) обеспечить соблюдение законодательства и обязательность реализации корпоративно/социально ответственного поведения
4. - увеличить финансирование социальной сферы
5. - повысить ответственность компаний за нарушение экологического законодательства

Этическая категория в правовой системе России, в англо-американском праве, которая получила название «фидуциарной обязанности»

1. - добросовестный налогоплательщик
2. - необходимость добросовестности и разумности действий директоров и топ-менеджеров в интересах акционерного общества
3. - добросовестность и разумность участников гражданских правоотношений
4. (+) деловая этика бизнесмена

Особенность российской трактовки понятия «деловой этики»

1. (+) в ней соединяются черты, характерные как для европейского, так и для американского понимания данного термина
2. - государство существенно влияет на выработку содержания деловой этики

3. - соблюдение российского законодательства — всего лишь один из частных аспектов деловой этики
4. - данное понятие широко используется в судебных разбирательствах в налоговой сфере
5. - данный термин часто применяется российскими судами при пресечении злоупотребления правом, борьбе с недобросовестной конкуренцией

Компании, которые не внедряют принципы и стратегии корпоративной социальной ответственности ...

1. (+) не отслеживают и не контролируют воздействие своего производства на общество и окружающую среду
2. (+) не полностью реализуют свой экономический потенциал
3. (+) упускают возможности в бизнесе
4. (+) теряют конкурентные преимущества и отстают в управлении
5. - отстают в производительности труда
6. - теряют возможность выхода на международный рынок

Сфера права, содержащая этические нормы

1. - Налоговое право
2. - Гражданское право
3. - Корпоративное право
4. (+) ни одна сфера права не содержит этических норм

Способы, при помощи которых государственные органы власти, в том числе профильные федеральные министерства, законодательные органы, исполнительные органы на местах могут способствовать внедрению российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами

1. (+) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность, развивать новые формы социального партнерства и проводить регулярные встречи для выработки соответствующих рекомендаций для бизнеса
2. (+) способствовать превращению деятельности по корпоративной социальной ответственности и социального партнерства в естественный признак респектабельности российского бизнеса
3. (+) активно поддерживать корпоративную социальную ответственность именно как комплексную систему, стимулирующую планомерные социальные инвестиции бизнеса
4. (+) совместно с представителями бизнеса и его ассоциациями, а также профильными некоммерческими организациями изучать и развивать законодательные аспекты поддержки и стимулирования корпоративной социальной ответственности бизнеса, включая корпоративную благотворительность
5. - принять законодательный акт, устанавливающий обязательные сроки и формы корпоративной отчетности по социальной ответственности
6. - проводить отраслевые совещания и региональные форумы по обобщению опыта внедрения российскими компаниями корпоративной отчетности в соответствии с международными стандартами

Элемент, который в дополнение к традиционной модели корпоративной социальной ответственности должен подключиться для ее эффективной реализации в современных российских условиях

1. - стейкхолдеры
2. - бизнес

3. - работники
4. (+) региональная власть
5. - работодатели

Результат реализации политики социальной ответственности, взаимоувязанной с финансовой эффективностью компании

1. - снижает риск, связанный с реализацией основной деятельности и повышает стоимость капитала
2. - снижает уровень расходов и улучшает отношения с регулирующими органами
3. (+) создаёт и поддерживает бренд компании
4. - улучшает человеческие отношения и производительность работников

Две основные экономические составляющие маркетинговой концепции корпоративной социальной ответственности

1. - увеличение прибыли и снижение расходов
2. - характер инфляции и состояние инвестиционных ресурсов
3. (+) корпоративное развитие и формирование имиджа и деловой репутации
4. - минимизация бизнес-рисков и превращение существующих проблем в возможности для бизнеса

Инструмент, который может быть использован для повышения эффективности благотворительной деятельности компаний

1. (+) диалоги
2. (+) общественные консультации «лицом к лицу» с различными группами заинтересованных сторон
3. (+) оценка эффективности социальных программ
4. - целевые государственные программы
5. - налоговые льготы

Теория или концепция, получившая распространение после 1980 года вплоть до начала XXI в.

Варианты ответа:

1. - концепция «заинтересованных сторон»
2. (+) концепция «этики бизнеса»
3. - теория «устойчивого развития»
4. - теория «корпоративного гражданства»

Основная причина лидерства именно европейских компаний в общемировых списках лидеров индекса Доу-Джонса по устойчивому развитию

1. (+) высокий уровень экологичности производств (при постоянно снижающейся энергоемкости)
2. - высокие темпы роста доходов компаний
3. - низкие показатели по безработице
4. - большое число инвестиционных проектов
5. - низкий уровень расходов на производство и сырье

Негативные последствия недоработок и ошибок в развитии корпоративной социальной ответственности в современной России

1. (+) инвестированные средства расходуются неэффективно
2. (+) консервируется устаревшая структура социальной сферы

3. (+) возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества

4. (+) обострение существующих проблем в условиях многочисленных моногородов

5. - общее снижение эффективности производства

6. - снижение производительности труда

Подход к изучению корпоративной социальной ответственности, который устанавливает взаимосвязь между социально ответственным поведением компании и ее финансовыми показателями

1. (+) стратегический

2. - инструментальный

3. - классический

4. - методологический

5. - корпоративный

Критерий правовых норм (правил поведения)

1. - добровольность выполнения правил поведения

2. - обеспечение обязательности правовых норм принудительной силой государства

3. - соблюдение единых для всех норм деловой этики

4. (+) наличие правовых норм в законе

5. - разумность и справедливость правил поведения

Этическим правилам внутри компании можно придать юридически обязательный характер ...

1. (+) включив этические правила в учредительные и локальные документы компаний

2. - применяя этические правила в процессе регулирования правоотношений внутри саморегулируемых организаций

3. - нарабатыв судебную практику по экономическим спорам

4. - предприниматель должен уяснить содержание этических правил с целью соблюдения требований законодательства

Заработная плата – это:

а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы +

б) премии

в) добавка к социальной пенсии

Что является видами норм труда:

а) норма амортизации

б) норма обслуживания +

в) норма выработки +

Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда:

а) аналитический

б) суммарный

в) оба варианта верны +

Как осуществляется оплата труда работникам животноводства:

- а) по часовой оплате
- б) за обслуживаемое поголовье
- в) по индивидуальным расценкам за продукцию +

Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:

- а) $H = \text{ФО} : \text{ВП} * 100$
- б) $H = \text{ФО} : (\text{ВП} - \text{МЗ}) * 100 +$
- в) $H = \text{ФО} : (\text{МЗ} - \text{ВП}) * 100$

Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:

- а) ставку первого разряда
- б) тарифный коэффициент
- в) оба ответа верны +

Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи:

- а) построения графиков +
- б) фотографии
- в) фотохронометража

Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

- а) рост заработной платы
- б) рост производительности труда
- в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда +

Какие элементы включает в себя тарифная система:

- а) отраслевые коэффициенты
- б) тарифные сетки
- в) оба варианта верны +

11. Чем характеризуются тарифные сетки:

- а) числом тарифных разрядов +
- б) отраслью использования
- в) регионом применения
- г) диапазоном тарифных коэффициентов +

Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:

- а) повременно – премиальная
- б) бригадная
- в) оба варианта верны +

Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за:

- а) прирост реализованной продукции
- б) рентабельность производства
- в) оба варианта верны +

Что такое сдельная расценка:

- а) показатель, отражающий затраты времени работника
- б) месячная тарифная ставка
- в) оплата труда за единицу продукции +

Для чего используется система косвенно – сдельной оплаты труда:

- а) административно – управленческого персонала
- б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования +
- в) основных производственных рабочих

Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

- а) компенсационные выплаты
- б) репродукционные выплаты
- в) стимулирующие выплаты +

Что лежит в основе бестарифной системы оплаты труда:

- а) объем выполненных работ/услуг б) доленое распределение заработанных коллективом средств +
- в) устная договоренность между работодателем и работником

Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда:

- а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты +
- б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
- в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:

- а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем
- б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ +
- в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

Что является условием применения сдельной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции +
- б) невозможность количественного измерения объемов производства продукции
- в) функционирование поточных линий

Что является условием применения повременной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
- б) невозможность точного учета выполняемых работ +
- в) наличие ограниченной номенклатуры работ

Сдельная заработная плата не зависит от:

- а) объема выполненных работ
- б) сдельной расценки
- в) объема отработанного времени +

В каком производстве объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно – сдельной системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции:

- а) обслуживающем
- б) основном +
- в) вспомогательном

К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий:

- а) компенсационным
- б) прогрессивным
- в) стимулирующим +

Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается:

- а) профсоюзом
- б) предприятием +
- в) государством

Что такое тарифная ставка:

- а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов +
- б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
- в) совокупность тарифных коэффициентов

Что относится к методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия:

- а) увеличение заработной платы
- б) премирование за внеурочную работу
- в) премирование изобретений +

Что стимулирует повременная оплата труда:

- а) качество обслуживания покупателей
- б) присутствие на рабочем месте +
- в) объем товарооборота

Что стимулирует сдельная оплата труда:

- а) объем товарооборота +
- б) качество обслуживания покупателей
- в) присутствие на рабочем месте

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;**
- д) организация.

Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;**
- д) основных рабочих.

Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный найм на работу;

- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.**

С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;**
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;**
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.**

Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;**
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.**
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;**
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.**
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».**

Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;**
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

Конфликтная ситуация — это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.**

На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;**
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;**
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

1. Название операционной системы, которая производит значительные объемы стандартных результатов?

1. Сервисной.
2. Проектной.
3. Мелкосерийной.
4. Массовой.
5. Непрерывной. +

Какое название носит операционная система, результаты деятельности которой производятся и потребляются одновременно?

1. Сервисной. +
2. Проектной.
3. Мелкосерийной.
4. Массовой. +
5. Непрерывной.

Какой из данных факторов не применяется во внимание при решении вопроса о размещении производства на макроуровне?

1. Демографический.
2. Экономический.
3. Политический. +
4. Инфраструктурный.
5. Экологический.

Какой из приведенных факторов не принимается во внимание при решении вопроса о размещении производства на микроуровне:

1. Конкуренции.
2. Нормы развития промзоны. +
3. Налоговой политики.
4. Транспортной инфраструктуры.
5. Энергообеспечения.

Какой принцип используется для придания процессу планирования целостности относительно горизонтальных и вертикальных уровней предприятия?

1. Непрерывности.
2. Участия.
3. Полноты.
4. Координации и интеграции. +
5. Экономичности.

Что содержит Международный стандарт ISO 9004:2000?

1. инструкции
2. план работы сотрудников
3. законы Российской Федерации
4. руководство по применению стандартов в производственном процессе +

В каком году организован Международный институт стандартов (ISO – International Standard Organization) в Женеве?

1. в 2007 году

- 2.в 1987 году+
- 3.в 1919 году
- 4.в 1960 году

На чем основаны экспертные методы прогнозирования?

- 1.на данных
- 2.на основе выборки потребностей клиентов
- 3.на мнениях экспертов+
- 4.на социологических опросах

На основе какого принципа происходит разработка планов предприятия, с учетом мнения персонала их выполняющих?

- 1.Непрерывности.
- 2.Участия.+
- 3.Полноты.
- 4.Координации и интеграции.
- 5.Экономичности.

Каким образом происходит определение потребительских запросов?

- 1.непрерывном режиме
- 2.в 2 этапа+
- 3.в пространстве
- 4.в 3 этапа

Как называется передача компанией производственных функций своим поставщикам и партнерам (субподряд)?

- 1.арендой
- 2.обучением персонала.
- 3.распределением ресурсов
- 4.аутсорсингом+

На основе какого принципа происходит оптимизация затрат на осуществление плановой деятельности?

- 1.Непрерывности.
- 2.Участия
- 3.Полноты.
- 4.Координации и интеграции.
- 5.Экономичности.+

Как называется составление плана последовательного выполнения работ, в котором каждая из них описывается с требуемой мерой детализации?

- 1.Нормативным методом.
- 2.Линейным программированием.
- 3.Методом последовательного описания операций.+
- 4.Методом рабочего календаря.
- 5.Методом сетевого планирования.

Какое название получили операционные ресурсы?

- 1.5O
- 2.5M

3.5П+

4.5С

Что такое выбор эффективных технологий, составление временного графика работ, определение оптимальных размеров товарно-материальных запасов, размещение бизнес-процесса?

- 1.разработка плана работы
- 2.система управления персоналом
- 3.разработка бизнес-процесса+
- 4.операционная стратегия

Как называется построение таблиц, в которых указываются виды работ, сроки и последовательность их выполнения?

- 1.Нормативным методом.
- 2.Линейным программированием.
- 3.Методом последовательного описания операций.
- 4.Методом рабочего календаря.
- 5.Методом сетевого планирования.+

VI. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОВЕДЕНИЮ ИТОГОВОГО МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА

6.1. Итоговая аттестация проводится в соответствии с положением о порядке проведения итоговой аттестации с использованием дистанционных технологий в автономной некоммерческой организации дополнительного образования «Среднерусская академия современного знания».

6.2. Итоговая аттестация с использованием дистанционных технологий (далее – Итоговая аттестация) проводится для слушателей, завершивших обучение по программам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения.

6.3. Итоговая аттестация организуется с использованием средств информационно-коммуникационной сети «Интернет»

6.4. Слушатели, участвующие в итоговой аттестации, должны обеспечить выполнение следующих технических и программных требований:

Наличие выхода в информационно-коммуникационную сеть «Интернет» с скоростью не ниже 60 Мбит/с (мегабит в секунду) в секунду;

6.5. Техническое сопровождение со стороны Академии осуществляют специалисты учебного отдела, проктор(ы) и аттестационные комиссии.

6.6. В обязанности сотрудников учебного отдела входит техническое сопровождение процесса итоговой аттестации, консультирование и помощь участникам процесса до и во время проведения итоговой аттестации, а также в случае возникновения технических сбоев, осуществляют выдачу доступа к аттестации.

6.7. Проктор - специальный сотрудник, осуществляющий мониторинг прохождения итоговой аттестации. Прокторы выбираются из числа сотрудников Академии. Прокторы проходят инструктаж и обучение в обязательном порядке.

В обязанности проктора входит идентификация личности слушателя, а также фиксация нарушений во время прохождения итоговой аттестации, анализ хода итоговой аттестации. Проктор отмечает в материалах итоговой аттестации наличие или отсутствие нарушений, ведет техническую запись.

6.8. Аттестационные комиссии фиксируют результаты итоговой аттестации протоколами и (или) ведомостями итоговой аттестации.

6.9. Во время подготовки слушатели имеют право пользоваться нормативно-справочной литературой.

VII. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОМУ ИТОВОМУ ТЕСТИРОВАНИЮ

При подготовке к итоговому аттестационному экзамену слушателю выдается список основной и дополнительной литературы ЭБС IPRbooks по дисциплинам ДПП профессиональной переподготовки «Управление персоналом», 552 часа.

7.1. Основная литература:

1. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. — 2-е изд. — Москва : Российский государственный гуманитарный университет, 2022. — 99 с. — ISBN 978-5-7281-3083-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124686.html> (дата обращения: 13.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Государственное и корпоративное управление : интегрированное учебное пособие / А. П. Агарков, Б. А. Геренрот, Е. А. Ерохина [и др.] ; под редакцией А. П. Агаркова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 235 с. — ISBN 978-5-394-04717-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/120700.html> (дата обращения: 23.12.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Хан, Н. HR-аналитика : практическое руководство по работе с персоналом на основе больших данных / Н. Хан, Д. Миллнер ; перевод Е. Серегина ; под редакцией Е. Иванкевич. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 384 с. — ISBN 978-5-9614-7831-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122512.html> (дата обращения: 30.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 82 с. — ISBN 978-5-394-04408-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107831.html> (дата обращения: 23.12.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 23.12.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Беликова, И. П. Управление персоналом : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121753.html> (дата обращения: 19.05.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей