

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Волхонов Михаил Станиславович

Должность: Вicedекан

Дата подписания: 26.09.2023 22:28:58

Уникальный программный ключ:

b2dc75470204bc2bfec58d577a1b983ee223ea27559d45aa8c272df0610c6c81

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Кафедра «Менеджмент и право»

Утверждаю:

Декан экономического факультета

\_\_\_\_\_/ Середа Н.А. /  
«14» июня 2023 года

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по производственной практике

### **Технологическая (проектно-технологическая) практика**

Направление подготовки /специальность/	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль)	<u>Управление предпринимательской деятельностью</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Срок освоения ОПОП ВО	<u>4 года</u>

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний, умений и уровня приобретенных компетенций студентов очно-заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент по производственной практике (Практика по профилю профессиональной деятельности)

Разработчик:

Зав. кафедрой менеджмента и права

Котлярова Л.Д. \_\_\_\_\_

Утвержден на заседании кафедры «Менеджмент и право»,  
протокол №9 от 29.04.2023 г.

Зав. кафедрой менеджмента и права

Котлярова Л.Д. \_\_\_\_\_

Согласовано:

Председатель методической комиссии экономического факультета

Королева Е.В. \_\_\_\_\_

Протокол №3 07.06.2023

**Паспорт  
фонда оценочных средств**

Таблица 1

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Подготовительный этап	УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; 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; ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций;	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	23
Практический этап		Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	23
Аналитический этап		Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	23
Отчетный этап	ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства; ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала; ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики.	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	23

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ  
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ  
(Практика по профилю профессиональной деятельности)**

Таблица 2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;	ИД-1 <sub>ук-2</sub> Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач ИД-2 <sub>ук-2</sub> Проектирует решения поставленных задач, выбирая оптимальный способ решения, исходя из действующих правовых	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике

	<p>норм и имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>ИД-3<sub>ук-2</sub> Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p> <p>ИД-4<sub>ук-2</sub> Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p>	
<p>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</p>	<p>ИД-1<sub>опк-3</sub> Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения</p> <p>ИД-2<sub>опк-3</sub> Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ИД-3<sub>опк-3</sub> Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Вопросы для собеседования при защите отчета по практике</p>
<p>ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>	<p>ИД-1<sub>опк-4</sub> Выявляет и оценивает новые рыночные возможности</p> <p>ИД-2<sub>опк-4</sub> Разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>	<p>Вопросы для собеседования при защите отчета по практике</p>
<p>ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства</p>	<p>ИД-1<sub>пкос-1</sub> Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2<sub>пкос-1</sub> Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3<sub>пкос-1</sub> Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p>	<p>Вопросы для собеседования при защите отчета по практике</p>
<p>ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>ИД-1<sub>пкос-2</sub> Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2<sub>пкос-2</sub> Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>Вопросы для собеседования при защите отчета по практике</p>
<p>ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала</p>	<p>ИД-1<sub>пкос-3</sub> Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда</p> <p>ИД-2<sub>пкос-3</sub> Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах</p> <p>ИД-3<sub>пкос-3</sub> Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала</p>	<p>Вопросы для собеседования при защите отчета по практике</p>
<p>ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики.</p>	<p>ИД-1<sub>пкос-4</sub> Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой</p> <p>ИД-2<sub>пкос-4</sub> Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики</p> <p>ИД-3<sub>пкос-4</sub> Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики</p>	<p>Вопросы для собеседования при защите отчета по практике</p>

## Оценочные материалы и средства для оценки сформированности компетенций

Контроль сформированности компетенций осуществляется в ходе собеседования при защите отчета по практике по оценочным средствам, представленным в п.2 фонда оценочных средств

### 2 ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ

#### Вопросы для собеседования при защите отчета по практике

1. Каковы назначение, цели деятельности, структура организации, в которой проходили практику?
2. На основании каких учредительных документов функционирует данная организация?
3. Какими основными нормативно-правовыми актами руководствуется в своей деятельности данная организация?
4. Какова структура управления организацией?
5. Как осуществляется взаимодействие служб управления персоналом, плановым отделом и структурными подразделениями организации?
6. Как осуществляется регламентация деятельности структурных подразделений?
7. Как осуществляется процесс подбора кадров, какие основные причины текучести кадров?
8. Какая система материального и морального стимулирования персонала разработана в организации?
9. Назовите основные функции аппарата управления предприятия.
10. Назовите профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень кадров (по категориям персонала).
11. Как осуществляется нормирование труда?
12. Какую систему работы с кадрами использует организация (ротация, повышение квалификации, подготовка и переподготовка кадров, работа с резервом и др.)?
13. Перечислите используемые организацией формы оплаты труда по категориям персонала.
14. Охарактеризуйте систему стратегического управления в организации.
15. Перечислите элементы внешней и внутренней среды организации, оказывающих влияние на деятельность организации;
16. Каковы основные экономические показатели деятельности организации, их динамика и причины изменения?
17. Назовите основные каналы поступления доходов в организации.
18. Сформулируйте основные выводы по характеристике организации.
19. Какова тема индивидуального задания?
20. Сформулируйте основные выводы по теме индивидуального задания.
21. Каковы основные направления и перспективы развития организации?
22. Какие знания, умения и навыки были приобретены / развиты в результате прохождения практики?
23. Какие задания вы выполняли в ходе прохождения практики?

Таблица 3 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
ИД-1 <sub>ук-2</sub> Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые ре-	Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение, но испытывает затруднения при	Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение;	Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет

<p>зультаты решения выделенных задач ИД-2<sub>УК-2</sub> Проектирует решения поставленных задач, выбирая оптимальный способ решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений ИД-3<sub>УК-2</sub> Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время ИД-4<sub>УК-2</sub> Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p>	<p>определении ожидаемых результатов решения выделенных задач, проектирует решения поставленных задач, но затрудняется при выборе оптимального способ решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, решает конкретные задачи проекта заявленного качества, но не успевает за установленное время, допускает ошибки при публичном представлении результатов решения конкретной задачи проекта.</p>	<p>жение, но испытывает затруднения при определении ожидаемых результатов решения выделенных задач, Проектирует решения поставленных задач, выбирая оптимальный способ решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время, публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта с незначительными ошибками.</p>	<p>ожидаемые результаты решения выделенных задач, проектирует решения поставленных задач, выбирая оптимальный способ решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время, публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p>
<p>ИД-1<sub>ОПК-3</sub> Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения ИД-2<sub>ОПК-3</sub> Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений ИД-3<sub>ОПК-3</sub> Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, но испытывает затруднения при разработке организационно-управленческих решений, с ошибками оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений, содействует реализации организационно-управленческих решений, но испытывает затруднения в условиях сложной и динамичной среды.</p>	<p>Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, но испытывает затруднения при разработке организационно-управленческих решений, оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений, содействует реализации организационно-управленческих решений, но испытывает затруднения в условиях сложной и динамичной среды.</p>	<p>Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения, оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений, содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды.</p>
<p>ИД-1<sub>ОПК-4</sub> Выявляет и оценивает новые рыночные возможности ИД-2<sub>ОПК-4</sub> Разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>	<p>Допускает неточности при выявлении и оценке новых рыночных возможностей, разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций, но допускает ошибки в расчетах.</p>	<p>Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций, но допускает ошибки.</p>	<p>Выявляет и оценивает новые рыночные возможности, разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-1</sub> Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p>	<p>Изучает структуру управления организацией, но при этом испытывает затруднения анализируя ее</p>	<p>Изучает структуру управления организацией, но при этом испытывает затруднения</p>	<p>Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности,</p>

<p>ИД-2<sub>ПКос-1</sub> Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3<sub>ПКос-1</sub> Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p>	<p>эффективность, допускает неточности при разработке предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации,</p> <p>осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, но испытывает затруднения при обеспечении эффективного использования производственных мощностей.</p>	<p>анализируя ее эффективность, разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации,</p> <p>осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, но испытывает затруднения при обеспечении эффективного использования производственных мощностей.</p>	<p>разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации,</p> <p>осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-2</sub> Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-2</sub> Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, при этом затрудняется в выборе и результативности использования методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p>	<p>Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, при этом делает ошибки в выборе и результативности использования методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p>	<p>Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-3</sub> Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-3</sub> Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах</p> <p>ИД-3<sub>ПКос-3</sub> Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала</p>	<p>Осуществляет анализ организации труда персонала, но испытывает затруднения при выявлении резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, разрабатывает системы организации труда персонала, но допускает ошибки при порядке нормирования труда на рабочих местах, допускает неточности при осуществлении деятельности по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала.</p>	<p>Осуществляет анализ организации труда персонала, но испытывает затруднения при выявлении резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах, допускает неточности при осуществлении деятельности по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала.</p>	<p>Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах, осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-4</sub> Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-4</sub> Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной</p>	<p>Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, но при этом допускает неточности, допускает ошибки при разработке предложения</p>	<p>Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, но при этом допускает неточности,</p>	<p>Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной</p>

социальной политики ИД-3 <sub>ПКос-4</sub> Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	по совершенствованию корпоративной социальной политики, осуществляет внедрение корпоративных социальных программ, но испытывает затруднения при реализации корпоративной социальной политики.	разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики, осуществляет внедрение корпоративных социальных программ, но испытывает затруднения при реализации корпоративной социальной политики.	совершенствованию корпоративной социальной политики, осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики.
---	---	---	---

### 3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по практике зачет с оценкой. Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки:

- базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым если результат обучения соответствует оценке «удовлетворительно» (50 до 64 рейтинговых баллов);
- повышенный уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценкам «хорошо» (65-85рейтинговых баллов) и «отлично» (86-100 рейтинговых баллов).

### 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине зачет с оценкой Повторная промежуточная аттестация по практике проводится с использованием заданий для оценки сформированности компетенций на базовом уровне по всем модулям, входящим в структуру дисциплины за семестр, по итогам которого студент имеет академическую задолженность.

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
ИД-1 <sub>УК-2</sub> Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение; определяет ожидаемые результаты решения выделенных задач ИД-2 <sub>УК-2</sub> Проектирует решения поставленных задач, выбирая оптимальный способ решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений ИД-3 <sub>УК-2</sub> Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время ИД-4 <sub>УК-2</sub> Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта	Соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение, но испытывает затруднения при определении ожидаемых результатов решения выделенных задач, проектирует решения поставленных задач, но затрудняется при выборе оптимального способа решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений, решает конкретные задачи проекта заявленного качества, но не успевает за установленное время, допускает ошибки при публичном представлении результатов решения конкретной задачи проекта.
ИД-1 <sub>ОПК-3</sub> Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, разрабатывает организационно-управленческие решения	Выявляет проблемные ситуации деятельности организации, но испытывает затруднения при разработке организационно-управленческие



<p>ИД-2<sub>ОПК-3</sub> Оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений</p> <p>ИД-3<sub>ОПК-3</sub> Содействует реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>решений, с ошибками оценивает ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений,</p> <p>содействует реализации организационно-управленческих решений, но испытывает затруднения в условиях сложной и динамичной среды.</p>
<p>ИД-1<sub>ОПК-4</sub> Выявляет и оценивает новые рыночные возможности</p> <p>ИД-2<sub>ОПК-4</sub> Разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций</p>	<p>Допускает неточности при выявлении и оценке новых рыночных возможностей,</p> <p>разрабатывает бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций, но допускает ошибки в расчетах.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-1</sub> Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-1</sub> Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации</p> <p>ИД-3<sub>ПКос-1</sub> Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей</p>	<p>Изучает структуру управления организацией, но при этом испытывает затруднения анализируя ее эффективность, допускает неточности при разработке предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации,</p> <p>осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, но испытывает затруднения при обеспечении эффективного использования производственных мощностей.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-2</sub> Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-2</sub> Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p>	<p>Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, при этом затрудняется в выборе и результативности использования методов поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-3</sub> Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-3</sub> Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах</p> <p>ИД-3<sub>ПКос-3</sub> Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала</p>	<p>Осуществляет анализ организации труда персонала, но испытывает затруднения при выявлении резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, разрабатывает системы организации труда персонала, но допускает ошибки при порядке нормирования труда на рабочих местах, допускает неточности при осуществлении деятельности по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала.</p>
<p>ИД-1<sub>ПКос-4</sub> Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой</p> <p>ИД-2<sub>ПКос-4</sub> Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики</p> <p>ИД-3<sub>ПКос-4</sub> Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики</p>	<p>Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, но при этом допускает неточности, допускает ошибки при разработке предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики, осуществляет внедрение корпоративных социальных программ, но испытывает затруднения при реализации корпоративной социальной политики.</p>