

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Волхонов Михаил Станиславович
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.06.2025 15:07:43
Уникальный программный ключ:
40a6db1879d6a9ee29ec84010c57e601994

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. /
«11» июня 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по производственной практике
ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Направление подготовки
/специальность/ 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Управление предпринимательской деятельностью

Квалификация выпускника бакалавр

Форма обучения очная

Срок освоения ОПОП ВО 4 года

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 (Преддипломная практика)

Разработчик:

Зав. кафедрой менеджмента и права

Котлярова Л.Д. _____

Утвержден на заседании кафедры «Менеджмент и право»,
протокол №9 от 29.04.2025 г.

Зав. кафедрой менеджмента и права

Котлярова Л.Д. _____

Согласовано:

Председатель методической комиссии экономического факультета

Королева Е.В. _____

Протокол №3 04.06.2025

**Паспорт
фонда оценочных средств**

Таблица 1

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Подготовительный этап	УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности; 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; ПКос-5 Способен разрабатывать мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и проводить их экономическую оценку.	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	4
Практический этап		Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	8
Аналитический этап		Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	8
Отчетный этап		Вопросы для собеседования при защите отчета по практике	12

**1 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ**

(Преддипломная практика)

Таблица 2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;	ИД-1 _{УК-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ИД-2 _{УК-1} Осуществляет поиск и критический анализ информации, необходимой для решения поставленной задачи ИД-3 _{УК-1} Планирует возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки ИД-4 _{УК-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;	ИД-1 _{УК-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2 _{УК-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-3 _{УК-3} Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата ИД-4 _{УК-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;	ИД-1 _{УК-6} Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста ИД-3 _{УК-6} Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста ИД-4 _{УК-6} Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития;	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;	ИД-1 _{УК-10} Знает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития ИД-2 _{УК-10} Понимает цели и механизмы основных видов государственной социально-экономической политики ИД-3 _{УК-10} Обосновывает принятие экономических решений, использует экономические инструменты и методы при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
ПКос-1 Способен осуществлять тактическое управление процессами	ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике

организации производства;	стратегией организации ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	
ПКос-2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;	ИД-1 _{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2 _{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
ПКос-3 Способен осуществлять деятельность по организации труда персонала;	ИД-1 _{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда ИД-2 _{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах ИД-3 _{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
ПКос-4 Способен осуществлять деятельность по реализации корпоративной социальной политики;	ИД-1 _{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой ИД-2 _{ПКос-4} Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики ИД-3 _{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике
ПКос-5 Способен разрабатывать мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и проводить их экономическую оценку.	ИД-1 _{ПКос-5} Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов ИД-2 _{ПКос-5} Проводит экономическую оценку мероприятий по воздействию на риск	Вопросы для собеседования при защите отчета по практике

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. Технология и организация процесса принятия управленческих решений.
2. На основании каких учредительных документов функционирует данная организация?
3. Какими основными нормативно-правовыми актами руководствуется в

своей деятельности организация?

4. Какова структура управления организации?
5. Как осуществляется взаимодействие служб управления персоналом, плановым отделом и структурными подразделениями организации?
6. Какова система материального и морального стимулирования персонала разработана в организации?
7. Как осуществляется регламентация деятельности структурных подразделений?
8. Как осуществляется процесс подбора кадров, какие основные причины текучести кадров?
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. Каковы 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?
24. Комплексный подход в управлении персоналом организации.
25. Проанализируйте систему материального и нематериального стимулирования труда персонала.
26. Как осуществляется организация производственно-хозяйственной деятельности структурного подразделения
27. Какова поддерживается и на каком уровне находится корпоративная культура организации?
28. Каков социально-психологического климат в трудовом коллективе?
29. Проанализируйте организационную структуру предприятия.
30. Как осуществляется стратегическое планирование на предприятии?
31. Как организовано управление качеством продукции?
32. Как осуществляются закупки в организации

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_{ук-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ИД-2_{ук-1} Осуществляет поиск и критический анализ информации, необходимой для решения поставленной задачи ИД-3_{ук-1} Планирует возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки ИД-4_{ук-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, но допускает неточности при поиске и критическом анализе информации, необходимой для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, но испытывает затруднения при оценивании их достоинств и недостатков, предлагает возможные варианты решения задач, но затрудняется в оценке последствия возможных решений задачи.	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, но допускает неточности при поиске и критическом анализе информации, необходимой для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки, определяет и оценивает последствия возможных решений задачи.	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет поиск и критический анализ информации, необходимой для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки, определяет и оценивает последствия возможных решений задачи.
ИД-1_{ук-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2_{ук-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе ИД-3_{ук-3} Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата ИД-4_{ук-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, но испытывает затруднения исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывает не все особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе, предвидит возможные последствия личных действий, но затрудняется при планировании последовательности шагов для достижения заданного результата, взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, но испытывает затруднения исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе, предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата, взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе, предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата, взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией,

поставленных целей	информацией, знаниями и опытом, но испытывает затруднения при оценке идеи других членов команды для достижения поставленных целей.	осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом, но испытывает затруднения при оценке идеи других членов команды для достижения поставленных целей.	знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей
ИД-1_{УК-6} Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей ИД-2_{УК-6} Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста ИД-3_{УК-6} Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста ИД-4_{УК-6} Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития;	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, но испытывает затруднения при достижении поставленных целей, допускает неточности при определении приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, допускает неточности при оценке требований рынка труда и предложений образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста, строит профессиональную карьеру, но испытывает затруднения при определении стратегии профессионального развития.	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей, допускает неточности при определении приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, допускает неточности при оценке требований рынка труда и предложений образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста, строит профессиональную карьеру, но испытывает затруднения при определении стратегии профессионального развития.	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей, определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста, строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.
ИД-1_{УК-10} Знает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития ИД-2_{УК-10} Понимает цели и механизмы основных видов государственной социально-экономической политики ИД-3_{УК-10} Обосновывает принятие экономических решений, использует экономические инструменты	Знает базовые принципы функционирования экономики, но допускает не точности при формулировке принципов экономического развития, понимает цели, но допускает ошибки при формулировке механизмов основных	Знает базовые принципы функционирования экономики, но допускает не точности при формулировке принципов экономического развития, понимает цели механизмы основных видов государственной	Знает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, понимает цели и механизмы основных видов государственной социально-экономической политики, обосновывает

и методы при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей	видов государственной социально-экономической политики, обосновывает принятие экономических решений, но испытывает затруднения при использовании экономических инструментов и методов при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей.	социально-экономической политики, обосновывает принятие экономических решений, допускает ошибки при использовании экономических инструментов и методов при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей.	принятие экономических решений, использует экономические инструменты и методы при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей
ИД-1 _{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности ИД-2 _{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации ИД-3 _{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	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, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, но испытывает затруднения при обеспечении эффективного использования производственных мощностей.	Изучает структуру управления организацией, но при этом испытывает затруднения анализируя ее эффективность, разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, но испытывает затруднения при обеспечении эффективного использования производственных мощностей.	Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности, разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей.
ИД-1 _{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2 _{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	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.	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.	Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

ИД-1_{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда ИД-2_{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах ИД-3_{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	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.	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.	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
ИД-1_{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой ИД-2_{ПКос-4} Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики ИД-3_{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	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.	Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, но при этом допускает неточности, разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики, осуществляет внедрение корпоративных социальных программ, но испытывает затруднения при реализации корпоративной социальной политики.	Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики, осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики.
ИД-1_{ПКос-5} Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов ИД-2_{ПКос-5} Проводит экономическую оценку мероприятий по воздействию на риск	Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов, но допускает при этом неточности, испытывает затруднения при проведении	Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов, но допускает при этом неточности, проводит экономическую оценку мероприятий	Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов, проводит экономическую оценку мероприятий по воздействию на риск.

	экономической оценки мероприятий по воздействию на риск.	по воздействию на риск.	
--	--	-------------------------	--

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» (65-85 рейтинговых 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
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла
ИД-1 _{УК-1} Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ИД-2 _{УК-1} Осуществляет поиск и критический анализ информации, необходимой для решения поставленной задачи ИД-3 _{УК-1} Планирует возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки ИД-4 _{УК-1} Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи	Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, но допускает неточности при поиске и критическом анализе информации, необходимой для решения поставленной задачи, планирует возможные варианты решения задачи, но испытывает затруднения при оценивании их достоинств и недостатков, предлагает возможные варианты решения задач, но затрудняется в оценке последствия возможных решений задачи.
ИД-1 _{УК-3} Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИД-2 _{УК-3} Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, но испытывает затруднения исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывает не все особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и

ИД-3_{УК-3} Предвидит возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата ИД-4_{УК-3} Взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей	командной работе, предвидит возможные последствия личных действий, но затрудняется при планировании последовательности шагов для достижения заданного результата, взаимодействует с другими членами команды, осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом, но испытывает затруднения при оценке идеи других членов команды для достижения поставленных целей.
ИД-1_{УК-6} Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей ИД-2_{УК-6} Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста ИД-3_{УК-6} Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста ИД-4_{УК-6} Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития;	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, но испытывает затруднения при достижении поставленных целей, допускает неточности при определении приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, допускает неточности при оценке требований рынка труда и предложений образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста, строит профессиональную карьеру, но испытывает затруднения при определении стратегии профессионального развития.
ИД-1_{УК-10} Знает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития ИД-2_{УК-10} Понимает цели и механизмы основных видов государственной социально-экономической политики ИД-3_{УК-10} Обосновывает принятие экономических решений, использует экономические инструменты и методы при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей	Знает базовые принципы функционирования экономики, но допускает не точности при формулировке принципов экономического развития, понимает цели, но допускает ошибки при формулировке механизмов основных видов государственной социально-экономической политики, обосновывает принятие экономических решений, но испытывает затруднения при использовании экономических инструментов и методов при выполнении конкретных задач и достижения поставленных целей.
ИД-1_{ПКос-1} Изучает структуру управления организацией, проводит анализ ее эффективности ИД-2_{ПКос-1} Разрабатывает предложения по рационализации структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организации ИД-3_{ПКос-1} Осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, обеспечение эффективного использования производственных мощностей	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, осуществляет на тактическом горизонте управление производственными процессами, но испытывает затруднения при обеспечении эффективного использования производственных мощностей.
ИД-1_{ПКос-2} Использует внутренние и внешние источники информации для поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ИД-2_{ПКос-2} Выбирает и результативно использует методы поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	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.
ИД-1_{ПКос-3} Осуществляет анализ организации труда персонала, выявляет резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда	Осуществляет анализ организации труда персонала, но испытывает затруднения при выявлении резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, разрабатывает системы

ИД-2_{ПКос-3} Разрабатывает системы организации труда персонала, порядок нормирования труда на рабочих местах ИД-3_{ПКос-3} Осуществляет деятельность по внедрению и реализации эффективных систем организации труда персонала	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.
ИД-1_{ПКос-4} Оценивает эффективность и удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой ИД-2_{ПКос-4} Разрабатывает предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики ИД-3_{ПКос-4} Осуществляет внедрение корпоративных социальных программ и реализацию корпоративной социальной политики	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.
ИД-1_{ПКос-5} Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов ИД-2_{ПКос-5} Проводит экономическую оценку мероприятий по воздействию на риск	Разрабатывает мероприятия по воздействию на риск в разрезе отдельных видов, но допускает при этом неточности, испытывает затруднения при проведении экономической оценки мероприятий по воздействию на риск.