

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Инженерно-технологический факультет
Кафедра Безопасность технологических процессов и производств

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ (ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ)
ПРАКТИКА»

основной профессиональной образовательной программы –
образовательной программы высшего образования

учебная практика

Уровень профессионального образования
высшее образование – бакалавриат

Направление подготовки
20.03.01 Техносферная безопасность

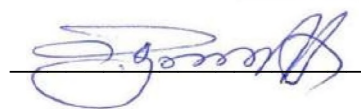
Направленность (профиль) образовательной программы
Охрана труда

Форма обучения
очная
заочная

Год приема
2024

Санкт-Петербург
2024

Разработчик: Шкрабак Роман Владимирович, зав. кафедрой БТПиП, к.т.н., доцент

 2024 г.

Оценочные материалы составлены в соответствии с требованиями ФГОС ВО, профессионального стандарта, ПООП и учебного плана по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность.

Оценочные материалы обсуждены на заседании кафедры Безопасности технологических процессов и производств.

протокол № 4 от 9 апреля 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Таблица 1

№ п/п	Код формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции в процессе прохождения практики	Наименование оценочного средства
1	УК-1	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой и порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике. Первичный инструктаж по технике безопасности (знакомство с соответствующим требованиям охраны труда, экологической и пожарной безопасности, безопасности в ЧС). Методическая консультация руководителя практики от университета по выполнению программы практики, сбору и представлению отчетных материалов. Знакомство с предприятием, правилами внутреннего трудового распорядка, руководителем практики от предприятия, рабочим местом и должностной инструкцией. Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте (знакомство с соответствующими требованиями охраны труда, экологической безопасности, пожарной безопасности и безопасности в ЧС). Выполнение должностных обязанностей. Изучение методов и средств профилактики травматизма, профессиональных заболеваний и пожаров на основе нормативно-правовой базы, ГОСТов системы стандартов безопасности труда. Изучение отраслевых стандартов, руководящих технических материалов, санитарных правил и нормативов, руководящих доку-	Тест, вопросы к зачету с оценкой

		ментов, межотраслевых правил по охране труда, правил устройства электроустановок, санитарных норм. Изучение методических указаний, правил безопасности, типовых инструкций по охране труда, соответствующие деятельности предприятия, сводов правил по проектированию и строительству, строительных норм и правил, правил пожарной безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением, (включая теплотехническое, компрессорное и газовое оборудование). Изучение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, обуви, одежды и другой нормативной документации, а также передового опыта профилактики и научных достижений в этой области. Инновационные решения по составляющим техносферной безопасности в части профессиональной деятельности в соответствии с компетенциями. Заключительный этап практики, оформление отчета и документации, подготовка к зачету с оценкой.	
2	УК-3	Решение организационных вопросов: 1) распределение обучающихся по местам практики; 2) знакомство с целью, задачами, программой и порядком прохождения практики; 3) получение заданий от руководителя практики от университета; 4) информация о требованиях к отчетным документам по практике. Первичный инструктаж по технике безопасности (знакомство с соответствующим требованиям охраны труда, экологической и пожарной безопасности, безопасности в ЧС). Методическая консультация руководителя практики от университета по выполнению программы практики, сбору и представлению отчетных материалов. Знакомство с предприятием, правилами внутреннего трудового распорядка, руководителем практики от предприятия, рабочим местом и должностной инструкцией.	Тест, вопросы к зачету с оценкой

		Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте (знакомство с соответствующими требованиями охраны труда, экологической безопасности, пожарной безопасности и безопасности в ЧС). Выполнение должностных обязанностей. Изучение методов и средств профилактики травматизма, профессиональных заболеваний и пожаров на основе нормативно-правовой базы, ГОСТов системы стандартов безопасности труда. Изучение отраслевых стандартов, руководящих технических материалов, санитарных правил и нормативов, руководящих документов, межотраслевых правил по охране труда, правил устройства электроустановок, санитарных норм. Изучение методических указаний, правил безопасности, типовых инструкций по охране труда, соответствующие деятельности предприятия, сводов правил по проектированию и строительству, строительных норм и правил, правил пожарной безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением, (включая теплотехническое, компрессорное и газовое оборудование). Изучение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, обуви, одежды и другой нормативной документации, а также передового опыта профилактики и научных достижений в этой области. Инновационные решения по составляющим техносферной безопасности в части профессиональной деятельности в соответствии с компетенциями.	
3	ОПК-3	Знакомство с предприятием, правилами внутреннего трудового распорядка, руководителем практики от предприятия, рабочим местом и должностной инструкцией. Инструктаж по технике безопасности на рабочем месте (знакомство с соответствующими требованиями охраны труда, экологической безопасности, пожарной безопасности и безопасности в ЧС). Выполнение должностных обязанностей. Изучение методов и средств профилактики травматизма, профес-	Тест, вопросы к зачету с оценкой

		сиональных заболеваний и пожаров на основе нормативно-правовой базы, ГОСТов системы стандартов безопасности труда. Изучение отраслевых стандартов, руководящих технических материалов, санитарных правил и нормативов, руководящих документов, межотраслевых правил по охране труда, правил устройства электроустановок, санитарных норм. Изучение методических указаний, правил безопасности, типовых инструкций по охране труда, соответствующие деятельности предприятия, сводов правил по проектированию и строительству, строительных норм и правил, правил пожарной безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением, (включая теплотехническое, компрессорное и газовое оборудование). Изучение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, обуви, одежды и другой нормативной документации, а также передового опыта профилактики и научных достижений в этой области. Инновационные решения по составляющим техносферной безопасности в части профессиональной деятельности в соответствии с компетенциями.	
--	--	--	--

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОХОЖДЕНИЯ УЧЕБНОЙ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ (ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ) ПРАКТИКИ

Таблица 2

№ п/п	Код компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетен- ций	В прохождении практики обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленных задач	основы системного подхода к решению задач профессиональной деятельности; взаимосвязь факторов, определяющих решение задач	проводить поиск информации, необходимой для решения профессиональных задач; анализ информации разного типа в соответствии с поставленными профессиональными задачами	навыками аргументации на основе проведенного или предоставленного анализа информации при обсуждении подходов к решению профессиональных задач; навыками определения и оценки последствий возможных решений задачи
2.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	основы стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией	методами планирования командной работы, навыками дифференциации задач и исполнителей; способами оценивания результатов совместной работы
			ИУК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т. ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и обсуждении результатов работы команды	теоретические основы и практические аспекты организации командной работы	эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом	навыками участия в командной работе с личной ответственностью за результат в рамках реализуемой роли (трудовой функции)
3.	ОПК-3	Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности	ИОПК-3.1 Применяет нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования	нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в части выделения	применять нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в ча	навыками применения нормативных правовых актов, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной

			в области техносферной безопасности в части выделения необходимых требований	необходимых требований	сти выделения необходимых требований	безопасности в части выделения необходимых требований
--	--	--	--	------------------------	--------------------------------------	---

КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ

знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе прохождения учебной практики.

Задания по практике

Задание 1: Изучение методов и средств профилактики травматизма, профессиональных заболеваний и пожаров на основе нормативно-правовой базы, ГОСТов системы стандартов безопасности труда;

Задание 2: Изучение отраслевых стандартов, руководящих технических материалов, санитарных правил и нормативов, руководящих документов, межотраслевых правил по охране труда, правил устройства электроустановок, санитарных норм;

Задание 3: Изучение методических указаний, правил безопасности, типовых инструкций по охране труда, сводов правил по проектированию и строительству, строительных норм и правил, правил пожарной безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением, (включая теплотехническое, компрессорное и газовое оборудование);

Задание 4: Изучение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, обуви, одежды и другой нормативной документации, а также передового опыта профилактики и научных достижений в этой области;

Задание 5: Непосредственное выполнение обучающимся определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью (практическая подготовка обучающегося).

Критерии оценки:

- Оценку «отлично» заслуживает обучающийся, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
- Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.

- Оценку «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, частично с проблемами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
- Оценку «неудовлетворительно» заслуживает обучающийся, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (зачёт с оценкой по учебной практике)

Вопросы для оценки компетенции

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленных задач

Знать:

1. Методику поиска информации, требуемой для решения поставленных задач.
2. Методику критического анализа информации, требуемой для решения поставленных задач.
3. Методику синтеза информации для решения поставленных задач.
4. Методику применения системного подхода для решения поставленных задач.
5. Методику применения системного подхода к синтезированной информации.

Уметь:

1. Находить информацию, требуемую для решения поставленных задач.
2. Критически анализировать информацию, требуемую для решения поставленных задач.
3. Синтезировать информацию, требуемую для решения поставленных задач.
4. Применять системный подход для решения поставленных задач.
5. Применять системный подход к синтезированной информации.

Владеть:

1. Навыком поиска информации, требуемой для решения поставленных задач.
2. Навыком критического анализа информации, требуемой для решения поставленных задач.
3. Навыком синтеза информации для решения поставленных задач.
4. Навыком применения системного подхода для решения поставленных задач.
5. Навыком применения системного подхода к синтезированной информации.

Вопросы для оценки компетенции

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Знать:

1. Эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
2. Методику определения своей роли в команде.
3. Методику осуществления социального взаимодействия.
4. Методику реализации своей роли в команде.
5. Методику стратегического взаимодействия в команде.

Уметь:

1. Понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
2. Определять свою роли в команде .
3. Осуществлять социальное взаимодействие.
4. Реализовывать свою роль в команде.
5. Стратегически взаимодействовать в команде.

Владеть:

1. Навыком понимания эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.
2. Навыком определения своей роли в команде.
3. Навыком осуществления социального взаимодействия.
4. Навыком реализации своей роли в команде.
5. Навыком стратегического взаимодействия в команде.

Вопросы для оценки компетенции

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

Знать:

1. Методику эффективного взаимодействия с другими членами команды.
2. Методику обсуждения результатов работы команды.
3. Методику осуществления социального взаимодействия.
4. Методику реализации своей роли в команде.
5. Методику обмена с командой информацией, знаниями, опытом.

Уметь:

1. Эффективно взаимодействовать с другими членами команды.
2. Обсуждать результаты работы команды.
3. Осуществлять социальное взаимодействие.
4. Реализовывать свою роль в команде.
5. Обмениваться с командой информацией, знаниями, опытом.

Владеть:

1. Навыком эффективного взаимодействия с другими членами команды.
2. Навыком обсуждения результатов работы команды.
3. Навыком осуществления социального взаимодействия.
4. Навыком реализации своей роли в команде.
5. Навыком обмена с командой информацией, знаниями, опытом.

Вопросы для оценки компетенции

ОПК-3 Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности

ИОПК-3.1 Применяет нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в части выделения необходимых требований

Знать:

1. Методику применения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области техносферной безопасности.
2. Методику применения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в части выделения необходимых требований.
3. Методику осуществления профессиональной деятельности с учетом государственных требований.
4. Методику осуществления профессиональной деятельности с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности.
5. Методику поиска нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области техносферной безопасности.

Уметь:

1. Применять нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности.
2. Применять нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в части выделения необходимых требований.
3. Осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований.
4. Осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности.
5. Находить нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности.

Владеть:

1. Навыком применения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области техносферной безопасности.
2. Навыком применения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в части выделения необходимых требований.
3. Навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом государственных требований.
4. Навыком осуществления профессиональной деятельности с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности.

5. Навыком поиска нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области техносферной безопасности.

Критерии оценки:

- Оценку «отлично» заслуживает обучающийся, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
- Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
- Оценку «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
- Оценку «неудовлетворительно» заслуживает обучающийся, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Тестовые вопросы

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ИУК-1.2 Находит и критически анализирует информацию, требуемую для решения поставленных задач

1. Система - это

а) социоэкономическое явление, которое имеет различные толкования

- б) множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство;
- в) сфера государственной политики, особая область государственных интересов, специфическое направление деятельности системы государственной власти по регулированию и контролю экономических процессов России, в первую очередь, ее внешнеэкономической деятельности.

2. Обучение системы

- а) процесс накопления знаний и привития системе навыков принятия рациональных действий или управленческих решений;
- б. процесс извлечения знаний и навыков принятия рациональных действий или управленческих решений;
- в) способ взаимодействия системы с внешней средой и упорядочения связей в структуре системы для достижения ее целей.

3. Содержание системы – это

- а) люди и орудия производства, занимающиеся исследованиями;
- б) информационные и документальные потоки, производящие множество объектов исследования;
- в) вещественный субстрат системы, совокупность людей, средств производства, предметов труда.

4. Параметры системы – это

- а) качественные и количественные характеристики системы;
- б) совокупности параметров описания системы, зафиксированная на какой-либо момент времени;
- в) целостный комплекс взаимосвязанных характеристик системы.

5. Центральная процедура системного анализа

- а) самая уязвимая часть методологии количественного исследования сложных систем;
- б) это субъективное отражение окружающей действительности в виде локальных моделей и формирование на их основе модели целостной системы;
- в) это процедура построения обобщенной модели системы или стратегии ее поведения во взаимосвязи с реальной проблемной ситуацией.

6. Процесс изучения актуального содержания окружения и достижения в нем эффективных для системы позиций - это методология...

- а) позиционирования;
- б) моделирования;
- в) планирования.

7. Системный подход

- а) это синтез методологии общей теории систем, и в первую очередь в прикладном, смысле — методология принятия решений;
- б) представляет собой общенаучную методологию качественного исследования и моделирования различных объектов и процессов как систем;
- в) раздел современной философии.

8. Стратегия есть единовременный образ действия — маневр системы, компенсирующий внешнее воздействие – это

- а) прием;
- б) перспектива;
- в) план.

9. Внешняя среда системы – это

- а) микросреда, с компонентами которой система имеет прямые или косвенные связи;
- б) макросреда, с компонентами которой система имеет прямые или косвенные связи;
- в) макросреда, с компонентами которой система имеет только косвенные связи.

10. Системный анализ – это

- а) совокупность процедур, базирующихся на системных идеях, подходе, теориях и методах, объединенных целями и задачами анализа реального объекта, процесса или явления как системы;
- б) научная дисциплина, представляемая как многоцелевая, сложноструктурированная, многопараметрическая, эволюционирующая система;
- в) информативный подход в процессе обучения.

11. Особенности принятия системных решений

- а) заключаются в том, что основные усилия таможенника-аналитика, исследователя или руководителя вкладываются в выявление и постановку

проблемы, в ее формализацию, анализ, поиск множества альтернативных способов решения;

б) заключаются в том, чтобы найти множество альтернативных способов решения различных проблем;

в) нацелены на формирование у слушателей системных представлений о деятельности таможенной службы, освоение ими методологических и технологических приемов системного анализа таможенного дела.

12. Цель системы

а) взаимодействовать с внешней средой для упорядочения связей в структуре системы для достижения ее целей;

б) конечное состояние системы, к которому она стремится в своей структурно-функциональной организации;

в) целенаправленно изменить состояние системы во времени и пространстве.

13. Обучение системы

а) процесс накопления знаний и привития системе навыков принятия рациональных действий или управленческих решений;

б) процесс извлечения знаний и навыков принятия рациональных действий или управленческих решений;

в) способ взаимодействия системы с внешней средой и упорядочения связей в структуре системы для достижения ее целей.

14. Функционирование системы – это

а) целенаправленное изменение состояния системы во времени и пространстве;

б) вещественный субстрат системы, совокупность людей, средств производства, предметов труда и т.п.;

в) действия информационных и документальных потоков, входящих и не входящих в систему.

15. Основная задача системного анализа

а) определение и исследование проблемной ситуации, возникающей в ходе достижения поставленной цели, а также выработка и анализ решений, обеспечивающих ее достижение;

б) научить систему подчиняться законам природы и внешней среды;

в) разработка и анализ стратегий достижения целей, стоящих перед системой.

16. Что такое позиция в понятии Стратегия?

- а) стратегия есть структурное и функциональное расположение системы во внешней среде;
- б) стратегия есть единовременный образ действия — маневр системы, компенсирующий внешнее воздействие;
- в) стратегия есть глобальный виртуальный ориентир, направление развития системы во времени и внешней среде.

17. Что такое принцип поведения в понятии Стратегия?

- а) стратегия есть структурное и функциональное расположение системы во внешней среде;
- б) стратегия есть единовременный образ действия — маневр системы, компенсирующий внешнее воздействие;
- в) стратегия есть следование установленной модели в определенной ситуации.

18. По виду системы бывают

- а) малые, средние, большие;
- б) изолированные, закрытые, открытые;
- в) экологические, технологические, экономические, социальные.

19. По размеру системы бывают

- а) малые, средние, большие;
- б) изолированные, закрытые, открытые;
- в) маленькие, нормальные, сложные.

20. Свойства, характеризующие функционирование и развитие системы

- а) первичность целого в системе, неаддитивность, размерность, жесткость;
- б) надежность, оптимальность, непрерывность, синергичность;
- в) взаимозависимость системы и внешней среды, степень самостоятельности системы, открытость.

21. Свойства, характеризующие связь системы с внешней средой

- а) первичность целого в системе, неаддитивность, размерность, жесткость;
- б) надежность, оптимальность, непрерывность, синергичность;
- в) взаимозависимость системы и внешней среды, степень самостоятельности системы, открытость.

22. Свойства, характеризующие сущность и сложность системы

- а) первичность целого в системе, неаддитивность, размерность, жесткость;

- б) надежность, оптимальность, непрерывность, синергичность;
- в) взаимозависимость системы и внешней среды, степень самостоятельности системы, открытость.

23. По продолжительности функционирования системы бывают

- а) малые, средние, большие;
- б) изолированные, закрытые, открытые;
- в) кратковременные, дискретные, долговременные.

24. По уровню специализации системы бывают

- а) неспециализированные и специальные;
- б) изолированные, закрытые, открытые;
- в) комплексные, специализированные.

25. По степени свободы по отношению к внешней среде системы бывают

- а) неспециализированные и специальные;
- б) относительно самостоятельные и несамостоятельные;
- в) открытые и закрытые.

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

1. Под организацией (предприятием, учреждением) следует понимать:

- а) правильное устройство, организованное состояние чего-либо, характеризующееся правильным расположением всех частей;
- б) социальную общность, состоящую из группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или системы целей;
- в) расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему.

2. Организационное поведение — это:

- а) деятельность по совершенствованию способов, которыми организация достигает стоящих перед ней целей;
- б) комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации;

в) изучение и применение на практике знаний о том, как люди взаимодействуют внутри организации.

3. Профессиональная управленческая компетентность — это:

- а) наличие знаний и умений управления производством или персоналом;
- б) знание работы на конкретной управленческой должности;
- в) оба ответа верны.

4. Организационное поведение является составляющей частью дисциплины:

- а) экономика;
- б) психология;
- в) менеджмент.

5. Нравственные качества предполагают:

- а) наличие духовных качеств;
- б) наличие культуры поведения;
- в) наличие как культуры поведения, так и духовных качеств.

6. Групповая динамика — это:

- а) сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнять свои обязательства перед группой;
- б) набор правил, в соответствии с которыми производится настройка рабочей среды;
- в) процессы взаимодействия членов группы.

7. Неформальная группа — это:

- а) группа членов организации, которых объединяют взаимные интересы, общие привычки и одинаковые увлечения;
- б) группа людей в организации, стиль и поведение которых отличаются от общепринятых;
- в) группа людей, работающих в организации, но формально не входящих в штат сотрудников.

8. Субъективная внешняя среда организации — это:

- а) уровень развития общества, взаимоотношений между различными группами, общественное мнение, сознание человека;
- б) личный взгляд человека на окружающую среду;
- в) ситуационные факторы внутри организации.

9. «Порог управляемости» — это:

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным.

10. Личная организованность — это:

- а) качество человека, характеризующееся строгим соблюдением установленных норм поведения в том обществе, в котором проходит его жизнь;
- б) способность человека организовать свой рабочий день и выполнить все намеченное;
- в) способность жить и действовать по системе.

11. Социограмма — это:

- а) математическая модель;
- б) графическое изображение взаимосвязей в коллективе;
- в) модель производительности труда в коллективе.

12. Первичный трудовой коллектив — это:

- а) коллектив заслуженных сотрудников компании, проработавших в ней много лет;
- б) структура, не имеющая дальнейшего административного деления;
- в) структура, допускающая разделение на другие группы.

13. Сплоченный коллектив характеризуется:

- а) наличием не только общегрупповых норм и ценностей, но и общих целей;
- б) чувством взаимопомощи и взаимной ответственности;
- в) оба ответа верны, так как все перечисленное в равной степени характеризует сплоченный коллектив.

14. Компетенция — это:

- а) сложившееся мнение о человеке, его достоинствах и недостатках;
- б) круг полномочий какого-либо органа или должностного лица согласно законам, нормативным актам, уставам, положениям;
- в) способность влиять на индивидов и группы людей.

15. Групповые процессы — это:

- а) изменение групповых норм;
- б) изменение состава и структуры группы;
- в) процессы, организующие деятельность группы.

16. Ценностные ориентации группы — это:

- а) готовность коллектива к определенной оценке ситуации;
- б) способ реализации устойчивых общественных отношений;
- в) социально обусловленная направленность сознания и поведения группы.

17. Использование возможностей работников для достижения целей организации — это:

- а) управление эккаунтингом;
- б) управление персоналом;
- в) управление производством.

18. Группы, которые имеют юридический статус и создаются руководством для закрепления разделения труда и улучшения его организации, — это:

- а) неформальные группы;
- б) реальные группы;
- в) формальные группы.

19. Умение стратегически мыслить предполагает:

- а) умение видеть и учитывать перспективу;
- б) умение ориентироваться на результат;
- в) умение увязывать планы с реальными условиями.

20. Деятельность руководителя состоит в том, чтобы:

- а) мотивируя определенное поведение сотрудника, направить его к выполнению поставленной задачи;
- б) сотрудники овладели определенными приемами поведения;
- в) властными приемами направить сотрудника к выполнению поставленной задачи.

21. Цель деятельности организации — это:

- а) развитие организации;
- б) получение прибыли;

в) конкретные конечные состояния или желательный результат, достижение которого представляется ценным и побуждает группу людей к совместной работе.

22. Социализация — это:

- а) процесс включения человека в организационное окружение;
- б) процесс перехода общества к социализму;
- в) процесс перехода от старых ценностей к новым.

23. Социальная роль — это:

- а) восприятие происходящего с точки зрения другого человека, мысленно войдя в которого можно понять его отношение и поступки;
- б) игра актера, воспроизводящая героя произведения;
- в) модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе социальных, общественных и личных отношений.

24. Производственная бригада — это пример:

- а) большой социальной группы;
- б) средней социальной группы;
- в) малой социальной группы.

25. Умение стратегически мыслить предполагает:

- а) умение видеть и учитывать перспективу;
- б) умение увидеть проблему там, где она есть;
- в) умение увязывать планы с реальными условиями.

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ИУК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и в обсуждении результатов работы команды

1. Роль не относящаяся к проектной деятельности:

- А) Руководитель проект
- Б) Копирайтер
- В) Вдохновитель

2. В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

- А) Генерация идей
- Б) Внедрение
- В) Критический анализ

3. «Команда проекта» - это

- А) Руководители проекта со стороны заказчика и исполнителя
- Б) Физические и/или юридические лица, которые непосредственно вовлечены в реализацию проекта
- В) Временная рабочая группа, выполняющая работы по проекту и ответственная перед руководителем проекта за их выполнение

4. Внеслужебными называются отношения, складывающиеся между членами ... группы вне их служебной (профессиональной) деятельности (в часы досуга, в процессе совместного отдыха и т.д).

- А) Малой
- Б) Средней
- В) Референтной

5. Стил ь управления, который целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

- А) Компромиссный
- Б) Демократический
- В) Авторитарный

6. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки критики.

- А) Конструктивной
- Б) Эффективной
- В) Целенаправленной

7. Тип лидера, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности

- А) Авторитетный
- Б) Функциональный
- В) Традиционный

8. Наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и
- А) Идентификация
 - Б) Аутентичность
 - В) Идентичность
9. Черта психологии группы, которая выражает степень единомыслия и единодействия ее членов, и является обобщенным показателем их духовной общности и единства
- А) Сплоченность
 - Б) Толерантность
 - В) Единообразие
10. Управление проектом — управление процессом его:
- А) Планирования
 - Б) Реализации
 - В) Разработки
11. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и ...ее членов
- А) Нейтральность
 - Б) Совместимость
 - В) Неконфликтность
12. Генеральная цель проекта, четко выраженная причина его существования - это
- А) Концепция
 - Б) Миссия
 - В) Стратегия
13. Методы сетевого планирования основываются на методах оценки и пересмотра планов и:
- А) Построения стрелочных диаграмм
 - Б) Структурной декомпозиции работ
 - В) Критического пути

14. Формирование команды включает: эффективное использование сильных сторон состава команды; распределение ролей в команде для оптимального достижения результатов; формирование новой структуры при слиянии, поглощении, ... предприятия

А) Реструктуризация

Б) Модернизация

В) Развития

15. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и ...

А) Синергия

Б) Эмпатия

В) Понимания

16. Группа — это ограниченная общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого на основе качественных признаков: характера выполняемой деятельности, возраста, пола, социальной принадлежности, структуры, уровня развития.

А) Размером

Б) Территорией

В) Стереотипами

17. Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных...

А) Умений

Б) Навыков

В) Компетенций

18. Процесс не относящийся к управлению командой:

А) Формирование проектной команды

Б) Разрешение конфликтных ситуаций

В) Управление проектной командой

19. Установите соответствие:

1 Разработка определенного будущего состояния системы, процессов отношений.

2 Совокупность приемов и средств достижения цели (словесные описания, таблицы, схемы, сети взаимодействий)

- А) Цель проектирования
- Б) Средства проектирования
- В) Методы проектирования

20. Оценка количества рабочего времени, необходимого для выполнения отдельных работ с указанием их начала и окончания

- А) Определение работ
- Б) Определение последовательности работ
- В) Оценка продолжительности работ

21. К ключевым измерениям проекта не относится:

- А) Сроки
- Б) Окупаемость
- В) Результат

22. Основные причины конфликтов в проекте

- А) Приоритеты в проекте
- Б) Ресурсы
- В) Цели

23. Установите соответствие:

- 1 «Давайте выясним причину и постараемся ее устранить»
- 2 «Давайте найдем золотую середину»

- А) Решение проблемы
- Б) Нахождение компромиссов
- В) Сглаживание

24. Установите соответствие:

- 1 «Остыньте и делайте каждый свою работу»
- 2 «Делай как я сказал»

- А) Сглаживание
- Б) Принуждение
- В) Нахождение компромиссов

25. Установите соответствие:

- 1 «Наш шеф – мировое светило, мы очень уважаем его мнение и сделает так, как он сказал»
- 2 «Я имею доступ к информации, которой нет у вас, поэтому я руковожу»

3 «Если ты не сделаешь эту работу вовремя, то лишишься премии»

- А) Экспертный вид власти в проекте
- Б) Ссылочный вид власти в проекте
- В) Взыскательный вид власти в проекте

ОПК-3 Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом государственных требований в области обеспечения безопасности

ИОПК-3.1 Применяет нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в области техносферной безопасности в части выделения необходимых требований

1. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие при:

- а) расторжении трудового договора в связи ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников
- б) расторжении трудового договора по собственному желанию работника
- в) расторжении трудового договора по соглашению сторон

2. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение такого количества дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование:

- а) 5
- б) 3
- в) 10

3. Субъектами правоотношений в сфере труда могут быть органы службы занятости:

- а) частично
- б) не могут
- в) могут

4. Федеральная инспекция труда является органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением налогового законодательства РФ:

- а) нет
- б) да
- в) частично

5. Юридические факты — это обстоятельства, с которыми закон связывает возникновение, изменение и прекращение правоотношений в сфере трудового права, так ли это:

- а) частично
- б) нет
- в) да

6. Предельный размер удержаний из заработной платы может составлять 80%, так ли это:

- а) да
- б) нет
- в) смотря в каких случаях

7. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 5 лет
- б) 4 лет
- в) 3 лет

8. Могут быть признаны безработными граждане, не достигшие 16-летнего возраста:

- а) нет
- б) да
- в) смотря в каких случаях

9. Верны ли определения:

1. Обработка персональных данных — это занесение соответствующей информации в компьютер

2. Обработка персональных данных работника — это получение, хранение, комбинирование и передача в установленном порядке

- а) оба верны
- б) только 2
- в) только 1

10. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

- а) только комиссиями по трудовым спорам
- б) комиссиями по трудовым спорам и судами
- в) только судами

11. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до такого количества рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании:

- а) 5
- б) 15
- в) 10

12. Комиссии по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение такого количества дней со дня подачи заявления работником:

- а) шести дней
- б) десяти календарных дней
- в) одного месяца

13. Система отрасли трудового права делится на части:

- а) да
- б) нет
- в) периодически

14. Примирительная комиссия создается в срок до такого количества рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора:

- а) 21
- б) 10
- в) 3

15. Представителями работников в социальном партнерстве являются(ются):

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом
- б) только профсоюзные органы
- в) государство

16. Установление заработной платы предполагает сочетание централизованного и локального нормативного правового регулирования:

- а) нет
- б) да
- в) зависит от работодателя

17. Локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя:

- а) положение о дисциплине
- б) дисциплинарный устав
- в) правила внутреннего трудового распорядка

18. Сверхурочные работы могут превышать для каждого работника 120 часов в год:

- а) да
- б) нет
- в) зависит от работодателя

19. Убеждение может рассматриваться в качестве метода укрепления дисциплины труда:

- а) нет
- б) смотря в каких случаях
- в) да

20. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

- а) базовый оклад
- б) тарифная ставка
- в) должностной оклад

21. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только такое количество дисциплинарного(ых) взыскание(я):

- а) одно
- б) три
- в) два

22. Работодатель вправе привлечь работника к такой ответственности:

- а) имущественной

- б) дисциплинарной
- в) уголовной

23. Работодатель вправе привлечь работника к такой ответственности:

- а) административной
- б) имущественной
- в) материальной

24. Если в течение такого количества времени, со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания:

- а) месяца
- б) года
- в) полугода

25. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием, возмещается:

- а) лицу, ранее состоявшему в трудовых отношениях с работодателем
- б) профсоюзу
- в) работнику