

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление человеческими ресурсами

Код модуля
1145675(1)

Модуль
Социально-психологические аспекты
профессиональной деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Ученая степень, ученое звание | Должность | Подразделение |
|--------------|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| 1 | Зайнетдинова Ирина Фаритовна | | старший преподаватель | Управления персоналом и психологии |

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна**, старший преподаватель, **Управления персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Управление человеческими ресурсами**

| | | | |
|----|---------------------------------------------|--------------------------------------------|---|
| 1. | Объем дисциплины в зачетных единицах | 3 | |
| 2. | Виды аудиторных занятий | Лекции Практические/семинарские занятия | |
| 3. | Промежуточная аттестация | Экзамен | |
| 4. | Текущая аттестация | Контрольная работа | 1 |
| | | Домашняя работа | 1 |

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Управление человеческими ресурсами**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

| Код и наименование компетенции | Планируемые результаты обучения (индикаторы) | Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ОПК-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом | Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем в профессиональной деятельности П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе | Контрольная работа Лекции Экзамен |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>обладающих инновационным потенциалом</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять способы решения проблем, значимых для профессиональной области, и обосновывать их, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе инновационных</p> | |
| <p>УК-3 -Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p> | <p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p> <p>Д-2 - Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать</p> <p>З-1 - Излагать основные принципы и способы эффективной профессиональной коммуникации в группе или команде</p> <p>У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p> | <p>Домашняя работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p> |
| <p>ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p> | <p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества</p> <p>З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа</p> <p>З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии</p> | <p>Домашняя работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p> |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| | поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа | |
| ПК-7 -Способен учитывать эффекты и последствия своей профессиональной деятельности, следуя принципам социальной ответственности | З-1 - Формулировать цеховые принципы социальной ответственности, типовые эффекты и последствия профессиональной деятельности З-2 - Интерпретировать действующее законодательство в области прав человека, авторского права, защиты информации, профессиональной и гражданской ответственности | Контрольная работа Практические/семинарские занятия Экзамен |
| ПК-8 -Способен участвовать в координации работы технических, управленческих, творческих подразделений организаций сферы медиа и их взаимодействия с внешней средой | Д-1 - Разрешать конфликтные ситуации З-1 - Формулировать основы структурирования медиаорганизаций и принципы взаимодействия медиаорганизаций со внешней средой П-2 - Применять методы эффективного менеджмента У-1 - Координировать работу технических, управленческих, творческих подразделений медиаорганизаций У-2 - Осуществлять постановку целей и путей их достижения | Контрольная работа Лекции Экзамен |

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО

**ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ
(ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)**

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5 | | |
| Текущая аттестация на лекциях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>контрольная работа</i> | 7,12 | 100 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5 | | |
| Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5 | | |
| 2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5 | | |
| Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>домашняя работа</i> | 7,15 | 50 |
| <i>участие в работе на практических занятиях</i> | 7,17 | 50 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1 | | |
| Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено | | |
| 3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено | | |
| Текущая аттестация на лабораторных занятиях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено | | |
| Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено | | |
| 4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено | | |
| Текущая аттестация на онлайн-занятиях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено | | |
| Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет | | |

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

| Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено | | |
| Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено | | |

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

| Результаты обучения | Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Знания | Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью. |
| Умения | Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью. |
| Опыт /владение | Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов. |
| Другие результаты | Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения. |

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

| Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов) | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|-------------------------------------------|
| № п/п | Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание) | Шкала оценивания | | |
| | | Традиционная характеристика уровня | | Качественная характеристика уровня |
| 1. | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет | Отлично (80-100 баллов) | Зачтено | Высокий (В) |
| 2. | Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения | Хорошо (60-79 баллов) | | Средний (С) |
| 3. | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания | Удовлетворительно (40-59 баллов) | | Пороговый (П) |
| 4. | Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка | Неудовлетворительно (менее 40 баллов) | Не зачтено | Недостаточный (Н) |
| 5. | Результат обучения не достигнут, задание не выполнено | Недостаточно свидетельств для оценивания | | Нет результата |

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

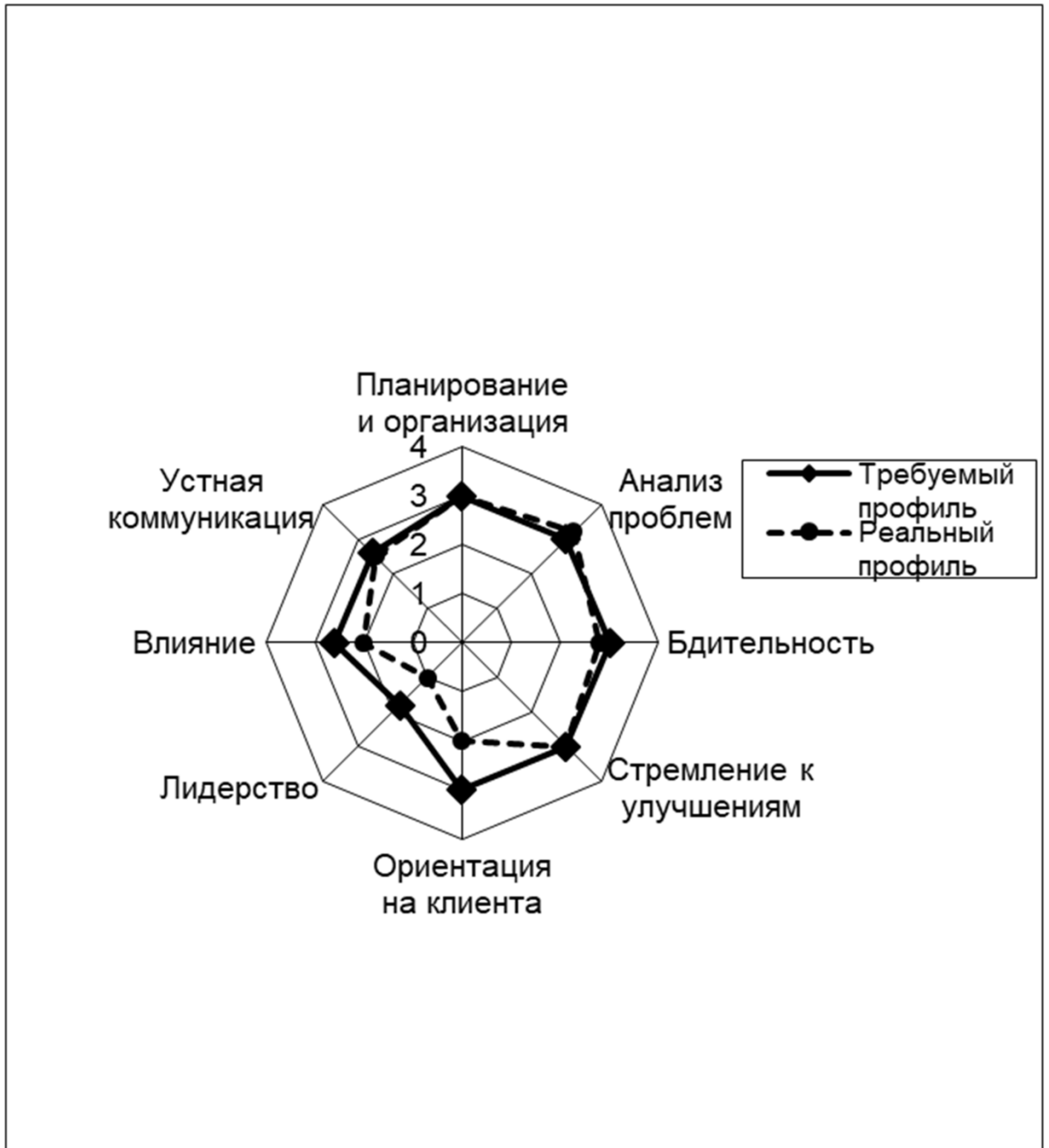
Примерный перечень тем

1. Понятия «сбалансированного» и «несбалансированного» рабочего места.
2. Понятие «компетенции» в управлении персоналом. Примеры компетенций.
3. Методы оценки и методы развития компетенций.
4. Компетенции в HR-Дизайне.
5. Понятие «якорь карьеры». Типология карьерных установок личности (Э. Шейн).
6. Акцентуированные типы личности (по Леонгарду-Шмишеку).
7. Причины появления вакансий в организациях.
8. Внутренние и внешние источники найма персонала.
9. Аспекты (стороны) оценки работника/кандидата на должность.

Примерные задания

1. Как можно большим количеством способов разрушьте данные стереотипы.

- Успешный сотрудник успешен во всем
 - Если человек один раз повел себя негативно, то также он будет поступать и в будущем
 - Если человек работал в определенной сфере, то всю жизнь должен вести свою деятельность именно в ней
 - Много лет трудиться в одной организации – признак лояльности
 - Многолетняя работа в одной компании означает стагнацию, остановку в своем развитии
- Любого человека мотивирует возможность карьерного роста



2. Чему и как «учить» в первую очередь (тема: Компетенции персонала)? Определите по результатам исследования, представленным на рисунке.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Методы управления персоналом

2. Коммуникация с персоналом

Примерные задания

1. К административным (организационно-распорядительным) методам управления персоналом относятся

Разработка положений, должностных инструкций, издание распоряжений, инструктирование

Моральное стимулирование, усиление групповой сплоченности, управление конфликтами

Материальное стимулирование, экономические нормы и нормативы, технико-экономическое планирование

Формирование рабочих команд, создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата, участие работников в принятии решений

2. К социально-психологическим методам управления персоналом относятся

Утверждение административных норм и нормативов, издание приказов, разработка стандартов организации

Технико-экономический анализ, технико-экономическое обоснование, материальное стимулирование

Создание творческой атмосферы, формирование коллективов, моральное стимулирование

Разработка положений, должностных инструкций, установление административных санкций и поощрений

3. Делегированию подлежат

Выполнение дел доверительного характера

Рутинная работа, специализированная деятельность, подготовительная работа

Задачи стратегического характера

Решение проблем высокой степени риска и особой важности

4. К целям управления персоналом не относится...

своевременное закрытие вакансий квалифицированными специалистами

построение оптимальной организационной структуры управления

развитие персонала

мотивация и стимулирование персонала

Кейс «Выбираем оптимальные способы информирования персонала»

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Компетенция | Выстраивает бизнес-процессы управления персоналом для повышения эффективности деятельности компании |
| Индикаторы | Определяет циклы кадрового менеджмента, обеспечивающего развитие компании |
| | Технологично организует решение кадровых задач |
| | Разрабатывает и внедряет инструменты информационного менеджмента персонала |
| | Разрабатывает кадровую и социальную политику компании |
| Характеристика организации №1 | |
| Профиль деятельности: российский агрохимический холдинг | Характеристика организации №2 Производственное предприятие, хлебокомбинат |
| Численность персонала: 10 тыс. человек | 1 тыс. 300 человек |
| Срок существования на рынке: 5 лет | 40 лет |
| <p>Характеристика ситуации: Холдинг – созданный пять лет назад крупный производитель минеральных удобрений, лидер отрасли на российском рынке, объединяющий добывающие и производственные предприятия, а также логистические компании и сбытовую сеть в разных регионах России. Вошедшие в него предприятия обладали, как минимум, 40-летней историей, полувековыми традициями. До слияния у каждого из них имелись собственные цели и корпоративная культура.</p> <p>Руководство понимает, что осведомленность работников непосредственно влияет на их вовлеченность в жизнь компании, способствует укреплению лояльного отношения к ней. С момента создания холдинга в число ключевых задач информационной политики его руководства входят формирование единого коммуникационного поля, трансляция через него унифицированных задач, обмен опытом между специалистами аналогичных подразделений разных предприятий. Открытая информационная политика, создание и поддержание единого коммуникационного поля в конечном итоге позитивно отражаются на качестве всех бизнес-процессов.</p> | <p>Хлебокомбинат занимается производством и реализацией хлебобулочных и кондитерских изделий в регионе. Предприятие, объединяющее два хлебозавода, всегда славилось качеством выпускаемой продукции, являлось участником многочисленных выставок и ярмарок. Однако это лишь внешняя благополучная сторона медали. На самом деле производство уже давно переживает не лучшие времена: объем производства ежегодно снижается в среднем на 10% на фоне постоянно усиливающейся конкуренции в регионе. Полгода назад сменился собственник предприятия. Вскоре по городу распространились слухи о том, что комбинат могут закрыть, а его работников – сократить.</p> <p>Руководство комбината организовало пресс-конференцию с участием нового собственника, который заверил общественность в том, что на комбинате не предполагается проведение резких изменений: план на год уже составлен, а производство является слишком инертным для того, чтобы совершать какие-либо крутые повороты. Однако в настоящее время мощности комбината загружены лишь на 30-50%, в связи с чем план необходимо оптимизировать. При этом директор комбината заметил, что от прежнего собственника «никакой пользы не было», в то время как новый собственник готов инвестировать в производство. Тем не менее, персонал относится к этому с недоверием, что в целом негативно сказывается на производственном процессе.</p> <p>В сложившейся ситуации существенно возросла роль информирования сотрудников. При этом главная цель транслируемой информации – разъяснение политики нового руководства, освещение текущей ситуации и перспектив развития предприятия.</p> |

Вопросы к кейсу:

1. Определите, какие способы информирования сотрудников стоит использовать руководителю в отношении обеих ситуаций.
2. Нужно ли при выборе способов информирования персонала учитывать тип (профиль) предприятия и его текущие цели?
3. Кто, по вашему мнению, должен отвечать за организацию коммуникационных сетей, полей в организации? За информационную политику компании в целом?

4. Задание: Подберите наиболее оптимальные способы информирования персонала в организации (в зависимости от ее профиля, текущих целей, категорий персонала, доступных средств). Оцените, какова, на ваш взгляд, эффективность этих способов, формальных и неформальных коммуникаций. Обоснуйте

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Качества менеджера по управлению персоналом

Примерные задания

Напишите эссе, где в ходе рассуждений вы должны согласиться с предложенной цитатой или опровергнуть мнение автора, опираясь на изученные теоретические концепции и практические методы решения различных задач в области управления персоналом.

Выбор цитат свободный:

«Я считаю, что о качествах менеджера надо судить по тому, как хорошо он может организовать большое число людей и насколько эффективно он может добиваться наилучших результатов от каждого из них, сливая в единое целое». А. Морита

«Хорошие менеджеры не только делают деньги, но и создают смысл существования для людей». Э. Атос

«Способные люди нуждаются в пространстве для развития. Им нужно обрести свой голос. Чрезмерно пристальный надзор будет сдерживать их рост. Они должны обрести свой собственный стиль – свободное и естественное проявление своей индивидуальности». Ф. Дж. Роджерс

«Искусство руководителя-творца – это искусство создания организации, перестройки человеческого и технического материала, чтобы сформировать организм, который бы воплощал в себе новые и вечные ценности». Ф. Селзник

«Обращайтесь с людьми как со взрослыми. Относитесь к ним как к партнерам; уважайте их достоинство; будьте к ним внимательны. Смотрите на них – а не на капиталовложения и не на автоматику – как на главный источник роста производительности». Т. Питерс, Р. Уотермен

«Все хозяйственные операции можно в конечном счете свести к обозначению тремя словами: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать». Л. Якокка

«Людям нужны деньги, но они хотят получать удовольствие от своей работы и гордиться ею». А. Морита

«Управление предприятием – менеджмент – это не диктатура. Высшее руководство компании должно обладать способностью управлять людьми, ведя их за собой». А. Морита

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Управление человеческими ресурсами: объем и содержание понятия и деятельности.
2. Основные элементы внутренней среды организаций.
3. «Персонал», «трудовые ресурсы»: определение понятий, характеристики.
4. Структура персонала организации.
5. Цели организации и цели управления персоналом.
6. Специфика управленческой деятельности.
7. Основные функции управленческого цикла.
8. Основные правила делегирования.
9. Административные методы управления персоналом: общая характеристика, отличие от других методов, примеры.
10. Экономические методы управления персоналом: общая характеристика, отличие от других методов, примеры.
11. Социально-психологические методы управления персоналом: общая характеристика, отличие от других методов, примеры.
12. Социально-психологические характеристики малых групп: формальные и содержательные.
13. Понятие «групповая динамика».
14. Стили лидерства/руководства (К. Левин; Блейк, Моутон).
15. Положительная и отрицательная мотивация.
16. Адаптация. Наставничество.
17. Возможности социометрии в управлении персоналом.
18. Интервью как метод получения информации о сотруднике/кандидате на должность. Техника STAR.
19. Кадровая стратегия и кадровая политика (связь с бизнес-стратегией).
20. Оценка и развитие компетенций персонала.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

| Направление воспитательной деятельности | Вид воспитательной деятельности | Технология воспитательной деятельности | Компетенция | Результаты обучения | Контрольно-оценочные мероприятия |
|-------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------|----------------------------------|
| Формирование социально-значимых ценностей | профориентационная деятельность | Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности | ПК-7 | 3-1 | Практические/семинарские занятия |