

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.03.2026 22:20:19  
Уникальный программный ключ:  
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447



**Образовательное частное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»  
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ,  
ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА**

**УТВЕРЖДАЮ**

И.о. директора  
международного института  
инновационной экономики,  
лидерства и менеджмента  
\_\_\_\_\_ А.А. Панарин  
«17» декабря 2025 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
по учебной дисциплине:

**Учебной практике: научно-исследовательская работа**

Направление подготовки/специальности:

**38.04.02 Менеджмент  
(уровень магистратуры)**

Направленность/профиль

**«Менеджмент современной организации»**

форма обучения:

**очная, заочная**

**Москва**

Фонд оценочных средств по практике «Учебная практика: научно-исследовательская работа». Направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент, направленность (профиль/специализация): «Менеджмент современной организации» / Л.И. Гончарова – М.: ИМПЭ им. А. С. Грибоедова – 18 с.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: \_\_\_\_\_ / Л.И. Гончарова, доцент, к.э.н

Заведующий кафедрой: \_\_\_\_\_ / Л.И. Гончарова, доцент, к.э.н

# 1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по практике «Учебная практика: научно-исследовательская работа» является неотъемлемым приложением к рабочей программе практики (РПП) «Учебная практика: научно-исследовательская работа» На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПП.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет с оценкой	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Тестовые задания для подготовки к зачету с оценкой

## 3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

### 3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Л.И. Гончарова
Кафедра	инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Учебная практика: научно-исследовательская работа
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмент
Направление подготовки / специальность	38.04.02 Менеджмент
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	
Общее время тестирования (мин)	90 мин
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к	

прохождению оценки (да / нет)	
-------------------------------	--

### 3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК - 2	Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	<b>ИОПК-2.1.</b> Знает основы применения современной техники и методики сбора данных; продвинутые методы их обработки и анализа. <b>ИОПК-2.2.</b> Умеет использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК - 3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	<b>ИОПК-3.1.</b> Знает методы и способы принятия обоснованных организационно-управленческих решений. <b>ИОПК-3.2.</b> Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.
ОПК - 5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты	<b>ИОПК-5.1.</b> Знает методы обобщения и критического оценивания научных исследований в менеджменте и смежных областях, <b>ИОПК-5.2.</b> Умеет выполнять научно-исследовательские проекты

## 4. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ / ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для промежуточного контроля/ диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

*При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:*

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания																					
		Вариант 1	Вариант 2																				
ОПК – 2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	ИОПК-2.1. Знает основы применения современной техники и методики сбора данных; продвинутые методы их обработки и анализа.	<p><b>Задания закрытого типа на установление последовательности.</b>  Установите логическую последовательность этапов внедрения CRM-системы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Анализ бизнес-процессов и формирование технического задания</li> <li>2) Миграция данных из старых систем</li> <li>3) Выбор поставщика CRM-решения</li> <li>4) Обучение пользователей и тестовое внедрение</li> <li>5) Настройка и кастомизация системы под требования бизнеса</li> </ol> <p>Ответ:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table> <p>Ключ:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">5</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">4</td> </tr> </table>						1	3	5	2	4	<p><b>Задания закрытого типа на установление последовательности.</b>  Установите правильную последовательность этапов обработки платежа при покупке в интернет-магазине:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Проверка CVV/CVC кода и срока действия карты</li> <li>2) Авторизация платежа банком-эмитентом</li> <li>3) Перенаправление покупателя на страницу платежного шлюза</li> <li>4) Списание средств с карты покупателя и зачисление на мерчант-аккаунт</li> <li>5) Подтверждение оплаты и возврат в интернет-магазин</li> </ol> <p>Ответ:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; height: 20px;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table> <p>Ключ:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>						3	1	2	4	5
1	3	5	2	4																			
3	1	2	4	5																			

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
	ИОПК-2.2. Умеет использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	<p><i>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</i></p> <p>IT-компания, предоставляющая услуги технической поддержки, выбирает CRM-систему. Какие функциональные возможности должны быть приоритетными?</p> <p>1) Управление сервисными заявками (Service Desk)  2) База знаний (Knowledge Base)  3) Биллинг и управление счетами  4) Мониторинг удовлетворенности клиентов (CSAT)  5) Инструменты для холодных продаж</p> <p>ор  Ответ: 1, 2, 4, 6  Объяснение выбора:  Для сервисной IT-компания критичны: управление заявками для отслеживания обращений, база знаний для быстрого решения проблем, мониторинг удовлетворенности для улучшения качества и автоматизация процессов для эффективного обслуживания. Биллинг важен, но обычно интегрируется с финансовыми системами. Инструменты холодных продаж не являются приоритетом для сервисной компании.</p>	<p><i>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</i></p> <p>При выборе CRM-системы для компании с дистрибьюторской сетей критически важны функции управления продажами и автоматизации работы торговых представителей. Какие модули CRM должны быть обязательно включены в систему?</p> <p>1) Управление воронкой продаж (Sales Pipeline)  2) Автоматизация email-рассылок (Email Marketing)  3) Планирование визитов к клиентам (Route Planning)  4) Анализ оттока клиентов (Churn Analysis)  5) Мобильное приложение для торговых представителей  6) Интеграция с бухгалтерскими системами</p> <p>Ответ: 1, 3, 5  Объяснение выбора:  Для дистрибьюторской компании с торговыми представителями ключевыми являются: управление воронкой продаж для контроля этапов сделок, планирование маршрутов для оптимизации визитов и мобильное приложение для работы в поле. Email-рассылки и анализ оттока важны, но не являются критичными для полевых продаж. Интеграция с бухгалтерией относится скорее к ERP-системам.</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
	ИОПК-2.2. Умеет использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач	<p><b>Расчетная задача</b></p> <p>Компания «ТехноСервис» использует интеллектуальную аналитическую систему «ФинАналитик», которая на основе машинного обучения прогнозирует риск налоговой проверки по критериям ФНС. Система анализирует два ключевых показателя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Отклонение НДС к уплате от отраслевого среднего (норма: <math>\pm 15\%</math>)</li> <li>Доля расходов в выручке (норма для отрасли: 60–75%)</li> </ol> <p>Данные за июнь 2024 г.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Выручка (с НДС, ставка 20%): 2 400 000 руб.</li> <li>НДС к вычету: 180 000 руб.</li> <li>Расходы (без НДС): 1 300 000 руб.</li> </ul> <p>Система рассчитала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Отраслевое среднее НДС к уплате: 220 000 руб.</li> <li>Фактический НДС к уплате компании: 220 000 руб.</li> </ul> <p><b>Задание</b></p> <p>Рассчитайте фактическую долю расходов в выручке (без НДС).  Определите, соответствуют ли оба показателя отраслевым нормам.  Какой вердикт выдаст система «ФинАналитик» по риску проверки</p>	<p><b>Расчетная задача</b></p> <p>Компания «СтройДом» использует облачную ИИ-систему «Налоговый пилот», которая в режиме реального времени оценивает соответствие налоговой декларации критериям ФНС. Система рассчитывает коэффициент риска по формуле: отношение налога на прибыль к прибыли до налогообложения. Нормативное значение — не ниже 18%.</p> <p>За квартал компания получила выручку 15 млн рублей, понесла расходы 11 млн рублей. Налог на прибыль, исчисленный бухгалтером, составил 640 тыс. рублей.</p> <p><b>Задание</b></p> <p>Рассчитайте прибыль до налогообложения компании за квартал.  Определите фактическую ставку налога на прибыль в процентах.  Какой сигнал выдаст ИИ-система: зелёный (ставка <math>\geq 18\%</math>), жёлтый (15–17,9%) или красный (менее 15%)?  <b>Ответ:</b>  Прибыль до налогообложения равна разнице между выручкой и расходами: 15 млн минус 11 млн составляет 4 млн рублей.  Фактическая ставка налога на прибыль рассчитывается как отношение уплаченного налога к прибыли до налогообложения: 640 тыс. рублей разделить на 4 млн рублей даёт 0,16, то есть 16%.  Поскольку нормативная ставка должна быть не ниже 18%, а фактическая составила 16%, ИИ-</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
		<p>низкий, средний, высокий?</p> <p><b>Решение:</b></p> <p>Шаг 1. Выручка без НДС</p> $\text{Выручка без НДС} = \frac{2400\ 000}{1,2} = 20000000$ <p>Шаг 2. Доля расходов в выручке</p> $\frac{1\ 3000\ 000}{2\ 000\ 000} \times 100\% = 65\%$ <p>Шаг 3. Проверка норм:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• НДС к уплате: 220 000 руб. = отраслевое среднее → отклонение 0% (в пределах ±15%)</li> <li>• Доля расходов: 65% (в диапазоне 60–75%)</li> </ul> <p>Шаг 4. Вердикт системы</p> <p>Оба показателя в норме → система присваивает статус: низкий риск налоговой проверки.</p> <p><b>Вывод</b> для управленческого решения</p> <p>Интеллектуальная система позволяет оперативно оценить налоговые риски без ручного анализа нормативов.</p> <p>Руководитель получает чёткий сигнал: текущая налоговая политика компании соответствует отраслевым стандартам, дополнительная корректировка не требуется.</p>	<p>система «Налоговый пилот» сформирует жёлтый сигнал риска. Система автоматически предложит руководителю проверить правильность применения налоговых вычетов или льгот, чтобы избежать претензий со стороны налоговой инспекции при камеральной проверке.</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания																					
		Вариант 1		Вариант 2																			
ОПК – 3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ИОПК-3.1. Знает методы и способы принятия обоснованных организационно-управленческих решений.	<p><b>Задания закрытого типа на установление последовательности.</b></p> <p>Расположите этапы эволюции управления человеческими ресурсами в правильной временной последовательности</p> <p>1.Традиционный кадровый подход (кадровый отдел занимается приемом, увольнением, регистрацией персонала).</p> <p>2.Административный подход (подбор персонала, регулирование рабочих отношений, разрешение споров).</p> <p>3.Консалтинговый подход (HR выступает партнером бизнеса, консультирует руководство по вопросам управления персоналом).</p> <p>4.Управление человеческими ресурсами (как стратегический ресурс, нацеленность на развитие и удержание сотрудников).</p> <p>5.Партнерский подход (HR действует как полноценный партнер бизнеса, принимая участие в стратегическом планировании компании).</p> <p>Ответ:</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Ключ:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>							1	2	3	4	5	<p><b>Задания закрытого типа на установление последовательности.</b></p> <p>Установите последовательность разработки стратегического плана кадровой работы в организации.</p> <p>1) Анализ внешней и внутренней среды: изучение рынка труда, конкурентов, экономических и политических условий, анализ состояния и потенциала кадрового состава организации.</p> <p>2) Постановка целей и задач: определение стратегических целей кадровой политики, которые должны соответствовать общей стратегии организации.</p> <p>3) Разработка стратеги: формирование плана действий по достижению поставленных целей: подбор, обучение, мотивация, удержание персонала.</p> <p>4) Реализация и контроль: внедрение разработанной стратегии, мониторинг достигнутых результатов, внесение корректировок при необходимости.</p> <p>Ответ:</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Ключ:</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>						1	2	3	4
1	2	3	4	5																			
1	2	3	4																				

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	<p><i>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</i></p> <p>Какой источник формирования персонала является внутренним?</p> <p>1) Агентства по подбору персонала 2) Центр занятости населения 3) Перевод сотрудников внутри компании 4) Биржа труда.</p> <p>Ответ: 3) Перевод сотрудников внутри компании</p> <p>Обоснование выбора ответа: Перевод сотрудников внутри компании относится к внутренним источникам формирования персонала, так как предполагает перемещение сотрудников из одного подразделения в другое или смену ими должности в пределах одной организации. Все остальные варианты (агентства по подбору персонала, центр занятости населения, биржа труда) являются внешними источниками, так как кандидаты поступают в организацию извне.</p>	<p><i>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</i></p> <p>Какой из перечисленных источников формирования персонала позволяет наиболее быстро приступить к исполнению обязанностей без дополнительной подготовки?</p> <p>1) Прием выпускников вузов 2) Внутренний перевод сотрудников 3) Прием сотрудников из центров занятости 4) Прием бывших сотрудников, ранее уволившихся из компании.</p> <p>Ответ: 2) Внутренний перевод сотрудников</p> <p>Обоснование выбора ответа: Внутренний перевод сотрудников позволяет наиболее быстро приступить к исполнению обязанностей, так как сотрудники уже знают специфику компании, её культуру, корпоративные стандарты и особенности своего подразделения. Им требуется минимальное время на адаптацию и обучение. Остальные источники требуют большего времени на адаптацию и введение в должность, особенно если речь идёт о новых сотрудниках из других организаций или недавних выпускниках вузов.</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
	ИОПК-3.2. Умеет оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	<p><b>Практическое задание</b></p> <p>Известно, что в Российском менеджменте в последние годы увеличивается число предприятий с социальной ответственностью как перед собственным персоналом, так и перед обществом в целом. На примере ОАО «Газпром» приведите примеры различных направлений деятельности в сфере социальной ответственности. Запишите развернутый ответ.</p> <p>Ответ:</p> <p>Приоритетные направления холдинга в сфере КСО:</p> <p>1. Семейные и духовные ценности Поддержка инициатив и проектов в области укрепления института семьи, продвижение семейных и духовных ценностей среди населения, а также сохранение культурного и исторического наследия</p> <p>2. Образование и поддержка талантов Поддержка инициатив и проектов в сфере образования. Выявление талантов и развитие детско-юношеского творчества, создание условий для самореализации одаренных детей, талантливой молодежи и студентов</p> <p>3. Защита окружающей среды Поддержка инициатив и проектов, направленных на ресурсосбережение, поддержку экологии, природы и животных</p> <p>4. Интеграция социально значимых тем Поддержка инициатив и проектов через интеграцию в контент медиаресурсов холдинга</p>	<p><b>Практическая задача</b></p> <p>При формализации подходов в области менеджмента (разработке внутренних нормативных документов, описывающих подходы к управлению воздействием на заинтересованные стороны /методик, подходов, лимитов, стандартов и пр./) профильные подразделения ОАО «Сбербанк», его зарубежные филиалы, дочерние и зависимые общества и дочерние банки должны исходить из необходимости реализации системного подхода и соблюдения определенных требований. Опишите суть системного подхода, определите эти требования, соотнесите с заинтересованными сторонами Банка, перечислите их. Запишите развернутый ответ.</p> <p>Ответ:</p> <p>Системный подход к КСО означает, что корпоративная социальная ответственность рассматривается не как отдельные разрозненные инициативы, а как часть целостной, взаимосвязанной системы бизнес-процессов компании, в нашем случае – ОАО «Сбербанк», его зарубежные филиалы, дочерние и зависимые общества и дочерние банки. Это предполагает интеграцию принципов КСО во все аспекты деятельности, управление ими как системой с входом, выходом, связями и обратной связью, а также учет влияния на все заинтересованные стороны.</p> <p>Так, При взаимодействии с клиентами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• производства продуктов и услуг, безопасных для клиентов, соответствующих обязательным требованиям, установленным законодательными и нормативными актами;</li> <li>• обеспечения доступности своих продуктов и услуг;</li> <li>• этичного ведения бизнеса, не ограничения</li> </ul>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
	<p>5.Добровольчество и благотворительность Поддержка волонтерского движения и добровольческих проектов, реализация корпоративных волонтерских инициатив</p> <p>6.Здоровый образ жизни и спорт Поддержка инициатив в сфере охраны здоровья и профилактики заболеваний, развития физической культуры и массового спорта, популяризация здорового образа жизни и занятий спортом</p>	<p>конкуренции;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• повышения финансовой грамотности потребителей и своих клиентов, в меру своих возможностей и в доступных формах;</li> <li>• обеспечения присутствия на различных сегментах рынка, обеспечения необходимого разнообразия продуктов для различных клиентских групп.</li> </ul> <p>При взаимодействии с сотрудниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• поддержки свободы объединений и права на заключение коллективных договоров.</li> <li>• недопущения использования детского и принудительного труда;</li> <li>• недопущения дискриминации в сфере труда и занятости по признакам расы, национальной принадлежности, вероисповедания, пола, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышению в должности, увольнении или выходе на пенсию;</li> <li>• сохранности здоровья своих сотрудников, социального, медицинского и пенсионного страхования сотрудников, а также ветеранов;</li> <li>• обеспечения безопасных условий труда и принятия мер, направленных на сокращение факторов опасности на рабочем месте;</li> <li>• стимулирования сотрудников к получению образования и повышению квалификации.</li> </ul> <p>При взаимодействии с государственными органами и общественными организациями и объединениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соблюдения прав человека и главенствование принципа верховенства закона;</li> <li>• противостояния коррупции, включая злоупотребление служебным положением, вымогательство и</li> </ul>	

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
			<p>взяточничество;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оценки экологических последствий решений Банка в области кредитования клиентов и собственной деятельности;</li> <li>• содействия развитию и распространению экологически щадящих и безопасных технологий;</li> <li>• внедрения системы экологического менеджмента и экономного расходования электрической и тепловой энергии, воды, топлива, материалов и других ресурсов путем внедрения ресурсосберегающих технологий.</li> </ul> <p>При взаимодействии с акционерами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• прибыльности своей деятельности, экономного расходования ресурсов и проведения обоснованной дивидендной политики, соблюдения прав миноритарных акционеров.</li> </ul>
<p>ОПК – 5. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты</p>	<p>ИОПК-5.1. Знает методы обобщения и критического оценивания научных исследований в менеджменте и смежных областях,</p>	<p><b>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</b></p> <p>Какой метод используется для выявления тенденций и закономерностей в экономических данных за определенный период времени? (Анализ экономических данных)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Факторный анализ</li> <li>2) Анализ временных рядов</li> <li>3) Корреляционный анализ</li> <li>4) Регрессионный анализ</li> </ol> <p>Ключ: 2. Обоснование</p>	<p><b>Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.</b></p> <p>Какой из методов позволяет количественно оценить степень влияния одного экономического фактора на другой? (Анализ экономических данных)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Экономическая кибернетика</li> <li>2) Сценарное планирование</li> <li>3) Регрессионный анализ</li> <li>4) Экспертные оценки</li> </ol> <p>Ключ: 3 Обоснование: Регрессионный анализ — это статистический метод, который прямо предназначен для количественной оценки связи между переменными. Он позволяет</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
		<p>Анализ временных рядов — это статистический метод, специально предназначенный для изучения данных, собранных за последовательные промежутки времени. Он позволяет выявлять тенденции (тренды), сезонные закономерности, циклы и другие временные зависимости в экономических показателях (например, ВВП, инфляции, курсах акций).</p>	<p>построить уравнение, показывающее, как в среднем изменяется зависимая переменная (результат) при изменении одной или нескольких независимых переменных (факторов). Коэффициенты в этом уравнении дают количественную меру влияния каждого фактора.</p>
	<p>ИОПК-5.2. Умеет выполнять научно-исследовательские проекты</p>	<p><b>Задача 1: Определение объекта и предмета исследования</b>  Исследователь работает над темой «Влияние корпоративной культуры на инновационную активность сотрудников ИТ-компаний». Что в данном случае является объектом и предметом исследования?  Варианты ответов:  1) Объект – ИТ-компания, предмет – инновационная активность.  2) Объект – инновационная активность, предмет – корпоративная культура.  3) Объект – корпоративная культура, предмет – инновационная активность сотрудников.  4) Объект – сфера высоких технологий, предмет – методы управления персоналом.  <b>Решение</b>  <b>Объект</b> – это та часть реальности, на которую направлено познание. Это более</p>	<p><b>Задача 2:</b> Формулировка научной гипотезы  Какое из приведенных ниже утверждений является корректно сформулированной научной гипотезой?  Варианты ответов:  1) «Считается, что гибкий график работы повышает удовлетворенность сотрудников».  2) «В данной работе будет исследована лояльность персонала».  3) «Внедрение системы менторства приводит к снижению текучести кадров среди новых сотрудников на 15% в течение первого года работы».  4) «Удовлетворенность работой – это важный фактор производительности труда».  <b>Решение:</b>  Научная гипотеза должна быть:  Проверяемой (эмпирически верифицируемой или фальсифицируемой).  Конкретной (указывать на предполагаемую связь между переменными).  Логически непротиворечивой.</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
		<p>широкое понятие.</p> <p><b>Предмет</b> – это конкретный аспект, свойство или отношение внутри объекта, которое изучается в данном исследовании.</p> <p>В данной теме:</p> <p>Область изучения – <b>IT-компания</b> и происходящие в них процессы.</p> <p>Конкретный изучаемый аспект – связь между <b>корпоративной культурой инновационной активностью</b>.</p> <p><b>Ответ: 1)</b> Объект – IT-компания, предмет – инновационная активность.</p>	<p>Проанализируем варианты:</p> <p>1) Констатация общего мнения, не подлежащая проверке в рамках одного исследования.</p> <p>2) Констатация темы, а не гипотезы.</p> <p>в) Указана четкая причинно-следственная связь («внедрение → приводит к снижению»), конкретные переменные и количественный показатель. Гипотезу можно проверить.</p> <p>3) Общее утверждение, констатация факта.</p> <p>Ответ: 3) «Внедрение системы менторства приводит к снижению текучести кадров среди новых сотрудников на 15% в течение первого года работы».</p>

Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания	
		Вариант 1	Вариант 2
	ИОПК-5.2. Умеет выполнять научно-исследовательские проекты	<p>1. Задача 1: Планирование этапов исследования</p> <p>Исследователь начинает работу над темой "Разработка системы мотивации для удаленных сотрудников". Расположите этапы в правильной логической последовательности.</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>1) Сбор эмпирических данных → Анализ литературы → Формулировка выводов → Разработка практических рекомендаций</p> <p>2) Анализ литературы → Разработка программы исследования → Сбор данных → Обработка и анализ данных → Формулировка выводов</p> <p>3) Формулировка выводов → Сбор данных → Анализ литературы → Публикация результатов</p> <p>4) Разработка практических рекомендаций → Сбор данных → Анализ литературы → Формулировка выводов</p> <p>Решение:</p> <p>Правильная последовательность этапов исследования:</p> <p>Изучение существующих знаний по теме (анализ литературы)</p> <p>Планирование исследования (разработка программы)</p> <p>Сбор фактического материала</p> <p>Анализ полученных данных</p> <p>Ответ: 2) Анализ литературы → Разработка программы исследования → Сбор данных → Обработка и анализ данных →</p>	<p>Задача 2: Формирование выборки исследования</p> <p>Для исследования требуется изучить практики управления в 500 крупнейших компаний России. Исследовательский отдел имеет ресурсы для глубокого анализа только 50 компаний. Какой метод формирования выборки будет наиболее обоснованным?</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>1) Случайный отбор 50 компаний из списка 500</p> <p>2) Изучение первых 50 компаний в алфавитном списке</p> <p>3) Стратифицированная выборка: отбор компаний из разных отраслей пропорционально их доле в общем списке</p> <p>4) Изучение только IT-компаний, как наиболее прогрессивных</p> <p>Решение:</p> <p>Генеральная совокупность (500 компаний) неоднородна по отраслевому признаку</p> <p>Стратифицированная выборка обеспечивает представительство всех ключевых групп</p> <p>Пропорциональный отбор сохраняет структуру генеральной совокупности</p> <p>Это позволяет получить более репрезентативные результаты</p> <p>Ответ: 3) Стратифицированная выборка: отбор компаний из разных</p>

<b>Код и формулировка компетенции</b>	<b>Индикаторы достижения компетенции</b>	<b>Задания</b>	
		<b>Вариант 1</b>	<b>Вариант 2</b>
		Формулировка выводов	