

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Лужанин Владимир Геннадьевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 20.08.2026 13:00:27
 Уникальный программный ключ:
 d56ba45a9b6e5c64a319e2c5ae3bb2cddb840af0

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.В.ДВ.05.02 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Компетенции

1. УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
2. ПК-5. Способен организовывать работу исполнителей находить и принимать управленческие решения в области организации и нормирования труда

Номер задания	Содержание вопроса	Правильный ответ	Компетенция																										
1. Задание закрытого типа на установление соответствия																													
1.	Установите соответствие функций корпоративной культуры с их значением для предприятия <table><tr><th>функция</th><th>значение для достижения целей предприятия</th></tr><tr><td>1) имиджевая (внешняя)</td><td>А) способствует снижению числа ошибок и повышению качества продукции</td></tr><tr><td>2) мотивирующая (внутренняя)</td><td>Б) формирует у потребителей доверие к бренду как к надежному и этичному</td></tr><tr><td>3) интегрирующая</td><td>В) помогает новому сотруднику быстрее освоить правила и нормы работы</td></tr><tr><td>4) регулирующая (управленческа я)</td><td>Г) объединяет работников разных отделов (производство, сбыт) для решения общей задачи</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	функция	значение для достижения целей предприятия	1) имиджевая (внешняя)	А) способствует снижению числа ошибок и повышению качества продукции	2) мотивирующая (внутренняя)	Б) формирует у потребителей доверие к бренду как к надежному и этичному	3) интегрирующая	В) помогает новому сотруднику быстрее освоить правила и нормы работы	4) регулирующая (управленческа я)	Г) объединяет работников разных отделов (производство, сбыт) для решения общей задачи	1	2	3	4					<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td><td>А</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	В	Г	А	УК-3
функция	значение для достижения целей предприятия																												
1) имиджевая (внешняя)	А) способствует снижению числа ошибок и повышению качества продукции																												
2) мотивирующая (внутренняя)	Б) формирует у потребителей доверие к бренду как к надежному и этичному																												
3) интегрирующая	В) помогает новому сотруднику быстрее освоить правила и нормы работы																												
4) регулирующая (управленческа я)	Г) объединяет работников разных отделов (производство, сбыт) для решения общей задачи																												
1	2	3	4																										
1	2	3	4																										
Б	В	Г	А																										
2.	Установите соответствие инструментов формирования культуры с действиями руководства предприятия <table><tr><th>инструмент</th><th>действие руководителя</th></tr><tr><td>1) кадровая политика</td><td>А) проведение ежегодного корпоративного форума для всех работников с подведением итогов</td></tr><tr><td>2) корпоративные мероприятия</td><td></td></tr><tr><td>3) внутренние коммуникации</td><td></td></tr></table>	инструмент	действие руководителя	1) кадровая политика	А) проведение ежегодного корпоративного форума для всех работников с подведением итогов	2) корпоративные мероприятия		3) внутренние коммуникации		<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>А</td><td>Г</td><td>Б</td></tr></table>	1	2	3	4	В	А	Г	Б	УК-3										
инструмент	действие руководителя																												
1) кадровая политика	А) проведение ежегодного корпоративного форума для всех работников с подведением итогов																												
2) корпоративные мероприятия																													
3) внутренние коммуникации																													
1	2	3	4																										
В	А	Г	Б																										

	4) система норм и правил Б) разработка и внедрение Кодекса деловой этики для всех сотрудников В) приоритетный подбор кандидатов, чьи личные ценности совпадают с ценностями предприятия Г) регулярные рассылки от генерального директора о стратегических целях предприятия																						
	Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	1	2	3	4																		
1	2	3	4																				
3.	Установите соответствие признаков здоровой корпоративной культуры с их преимуществами для команды <table><tr><td>признак здоровой культуры</td><td>преимущество для работы команды</td></tr><tr><td>1) доверие и открытость 2) признание заслуг 3) ориентация на результат 4) акцент на работе в команде</td><td>А) работники чувствуют личную ответственность за общий результат и репутацию предприятия Б) работники могут свободно предлагать идеи по улучшению работы без страха критики В) снижается текучесть кадров, опытные сотрудники становятся наставниками Г) позволяет эффективно распределять нагрузку и помогать друг другу</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	признак здоровой культуры	преимущество для работы команды	1) доверие и открытость 2) признание заслуг 3) ориентация на результат 4) акцент на работе в команде	А) работники чувствуют личную ответственность за общий результат и репутацию предприятия Б) работники могут свободно предлагать идеи по улучшению работы без страха критики В) снижается текучесть кадров, опытные сотрудники становятся наставниками Г) позволяет эффективно распределять нагрузку и помогать друг другу	1	2	3	4					<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Б</td><td>В</td><td>А</td><td>Г</td></tr></table>	1	2	3	4	Б	В	А	Г	УК-3
признак здоровой культуры	преимущество для работы команды																						
1) доверие и открытость 2) признание заслуг 3) ориентация на результат 4) акцент на работе в команде	А) работники чувствуют личную ответственность за общий результат и репутацию предприятия Б) работники могут свободно предлагать идеи по улучшению работы без страха критики В) снижается текучесть кадров, опытные сотрудники становятся наставниками Г) позволяет эффективно распределять нагрузку и помогать друг другу																						
1	2	3	4																				
1	2	3	4																				
Б	В	А	Г																				
4.	Установите соответствие правил эффективной командной работы с производственной ситуацией <table><tr><td>правило</td><td>ситуация, иллюстрирующая его применение</td></tr><tr><td>1) четкое распределение ролей и</td><td>А) при подготовке к аудиту каждый точно знает, за какой участок</td></tr></table>	правило	ситуация, иллюстрирующая его применение	1) четкое распределение ролей и	А) при подготовке к аудиту каждый точно знает, за какой участок	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr></table>	1	2	3	4	А	Б	В	Г	УК-3								
правило	ситуация, иллюстрирующая его применение																						
1) четкое распределение ролей и	А) при подготовке к аудиту каждый точно знает, за какой участок																						
1	2	3	4																				
А	Б	В	Г																				

	ответственность и 2) открытая обратная связь 3) фокус на общей цели 4) взаимное уважение и доверие	работы и документы он отвечает Б) после неудачного проведения тендера команда анализирует, что пошло не так, без поиска виноватых В) конфликт между отделом закупок и производством снимается напоминанием о главной цели — выпуске доступного препарата Г) технолог спокойно обращается за помощью к более опытному коллеге, не боясь показаться некомпетентным		
--	--	--	--	--

Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:

1	2	3	4

2. Задание закрытого типа на установление последовательности

5.	Установите правильную последовательность этапов в процессе разработки и внедрения изменений в корпоративную культуру (например, усиление культуры качества) А) диагностика существующей культуры и выявление разрыва с целевой Б) закрепление изменений через системы мотивации, оценки и кадровые решения В) планирование конкретных мероприятий по изменению (обучение, коммуникации) Г) формирование видения новой культуры и убедительное донесение ее необходимости до сотрудников Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	АГВБ	УК-3
6.	Установите правильную последовательность шагов для построения доверия внутри межфункциональной команды (отделы снабжения, производства и контроля качества) А) демонстрация надежности через выполнение обещаний и взятых обязательств Б) совместное преодоление трудностей и решение проблем В) открытое обсуждение ожиданий, компетенций и возможных рисков на старте проекта Г) формирование психологической безопасности, когда можно задавать вопросы и признавать ошибки без страха	ВАГБ	УК-3

	Запишите соответствующую последовательность букв слева направо		
7.	Установите правильный порядок этапов процесса командного принятия решения А) четкая постановка цели и критериев решения Б) генерация и сбор возможных вариантов от всех В) совместный анализ «за» и «против» каждого варианта Г) принятие и документальное фиксирование решения Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	АБВГ	УК-3
8.	Установите правильную последовательность действий для эффективного внедрения нового рабочего стандарта А) обучение сотрудников новому алгоритму Б) пилотный запуск и сбор обратной связи В) разъяснение причин, целей и выгод от нововведения Г) корректировка и полномасштабное внедрение Запишите соответствующую последовательность букв слева направо	ВАБГ	УК-3
3. Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача			
9.	В результате слияния двух отделов в коллективе образовались две неформальные группировки: «старожилы» и «новые». Между ними - нежелание сотрудничать. Вопрос: Вы — новый начальник отдела, приглашенный со стороны. Ваша задача объединить коллектив для достижения общих показателей. Опишите ваш план действий на первый месяц, направленный на формирование единой команды.	1. Индивидуальные встречи. 2. Создание общей цели-вызова. 3. Перемешивание и новые роли. 4. Прозрачность и честность	УК-3
10.	Отдел предприятия работает слаженно 20 лет. Здесь царит семейная атмосфера, все сотрудники друг друга хорошо знают, начальник решает многие вопросы лично, часто идет навстречу, даже в ущерб некоторым правилам. Решения принимаются на основе опыта и общего согласия. Вопрос: Определите, какой тип корпоративной культуры (по модели Куинна-Камерона) сложился в отделе. Определите сильные стороны и риски для предприятия при таком типе культуры.	Тип культуры — Клановая (семейная). Внутренний фокус и гибкость. Сильные стороны: Высокая лояльность сотрудников, сильная сплоченность команды, быстрая неформальная коммуникация. Риски: Неформальность может вести к непоследовательности в принятии решений, субъективности в оценках, кумовству.	УК-3
11.	В отделе логистики после серии инцидентов с нарушением правил руководство решило не	Охранная функция; Регулирующая/нормирующая	УК-3

	просто ужесточить контроль, а изменить культуру безопасности. Вопрос: Какие функции корпоративной культуры должны быть задействованы для формирования культуры безопасности.	функция; Интегрирующая функция.	
12.	В отделе инноваций для запуска нового сервиса создали проектную команду из 5 человек разных отделов. Через две недели работы прогресса нет: участники редко собираются, на встречах говорят только двое, решения не принимаются, царит раздражение. Вопрос: На каком этапе развития команды по Такмену находится эта группа.	Команда застряла на стадии «Конфликт». «Формирование» прошло, но непонимание ролей, целей и столкновение мнений парализует работу.	УК-3
4. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание....., дополнить предложенное			
13.	Дополните предложенное: Какая теория вызывает в работнике стремление быть полезным и значимым, интегрированным в общее дело и признанным как личность – теория _____ отношений	человеческих	УК-3
14.	Дополните предложенное: Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия _____	работника	УК-3
15.	Дополните предложенное: Структура управления персоналом, при которой работник получает задания и распоряжения от непосредственного руководителя _____	линейная	УК-3
16.	Дополните предложенное: Трудовые отношений между работодателем и работником возникают на основании _____ договора	трудового	УК-3
5. Задания комбинированного типа с выбором одного/нескольких правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора			
17.	Прочитайте вопрос, выберите правильные ответы и дайте обоснование. Предприятие-производитель ЛС ориентировано на жёсткое соблюдение международных стандартов (GMP), имеет подробные регламенты на каждый процесс, а успех сотрудника оценивается по точности следования инструкциям. Какой тип корпоративной культуры (по модели Куинна-Камерона) здесь преобладает? А) Иерархическая (бюрократическая) Б) Клановая (семейная) В) Адхократическая (творческая) Г) Рыночная (конкурентная)	А; Ключевые слова: «жёсткое соблюдение», «подробные регламенты», «точность следования». Это является сутью иерархического типа.	УК-3
18.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ	А,В,Г;	УК-3

	и дайте обоснование. Какие из перечисленных функций корпоративной культуры наиболее критичны для обеспечения качества и безопасности на предприятии-производителе ЛС? А) Регулирующая Б) Адаптивная В) Охранная Г) Интегрирующая Д) Мотивирующая	Регулирующая функция создаёт единые стандарты работы Охранная функция защищает от отклонений, угрожающих качеству продукции. Интегрирующая функция помогает осознать, что каждый - звено в цепи, от которой зависит жизнь пациента.	
19.	Прочитайте вопрос, выберите правильные ответы и дайте обоснование. Руководство предприятия запустило программу по сбору рационализаторских предложений (развитие инноваций), но при этом оставило в силе систему, строго карающую за любое отклонение от планового графика производства. В результате программа не работает. Какой конфликт лежит в основе этой проблемы? А) Конфликт между формальным и неформальным лидерством Б) Конфликт между провозглашаемыми ценностями (инновации) и базовыми представлениями (стабильность и предсказуемость любой ценой) В) Конфликт между адаптивной и мотивирующей функциями культуры Г) Конфликт артефактов	Б; Компания провозглашает ценность инноваций (программа рацпредложений), но базовая установка гласит: «Главное - не сбиться с графика, не рисковать». Поэтому сотрудники не участвуют в программе.	УК-3
20.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование. Функциональная команда (производство, контроль качества) создана для вывода нового препарата на рынок. После бурного начала, где было много идей, начались споры о приоритетах, методах и распределении ресурсов. Команда, скорее всего, находится на стадии: А) Формирования Б) Конфликта В) Нормирования Г) Исполнения	Б; Описание «бурное начало» сменилось «спорами о приоритетах и методах». Это классические признаки стадии Конфликта, когда формирование проходит, а различия во взглядах, интересах и профессиональных подходах членов команды выходят на первый план. Задача лидера - помочь команде конструктивно пройти этот этап	УК-3
Номер задания	Содержание вопроса	Правильный ответ	Компетенция
1. Задание закрытого типа на установление соответствия			
21.	Установите соответствие между функцией управления персоналом и ее ключевым		ПК-5

	содержанием применительно к производственному подразделению <table><tr><th>функция</th><th>содержание</th></tr><tr><td>1) подбор 2) адаптация 3) обучение и развитие 4) оценка</td><td>А) процесс введения нового работника в должность, коллектив и специфику работы на конкретном производственном участке Б) систематическое совершенствование компетенций сотрудников для работы на новом оборудовании или по новым регламентам В) процесс поиска, оценки и найма кандидатов, чьи компетенции и личностные качества соответствуют требованиям вакансии на производстве Г) определение эффективности труда работника, его соответствия стандартам производства и корпоративным целям</td></tr></table> Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами: <table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	функция	содержание	1) подбор 2) адаптация 3) обучение и развитие 4) оценка	А) процесс введения нового работника в должность, коллектив и специфику работы на конкретном производственном участке Б) систематическое совершенствование компетенций сотрудников для работы на новом оборудовании или по новым регламентам В) процесс поиска, оценки и найма кандидатов, чьи компетенции и личностные качества соответствуют требованиям вакансии на производстве Г) определение эффективности труда работника, его соответствия стандартам производства и корпоративным целям	1	2	3	4					<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>А</td><td>Б</td><td>Г</td></tr></table>	1	2	3	4	В	А	Б	Г	
функция	содержание																						
1) подбор 2) адаптация 3) обучение и развитие 4) оценка	А) процесс введения нового работника в должность, коллектив и специфику работы на конкретном производственном участке Б) систематическое совершенствование компетенций сотрудников для работы на новом оборудовании или по новым регламентам В) процесс поиска, оценки и найма кандидатов, чьи компетенции и личностные качества соответствуют требованиям вакансии на производстве Г) определение эффективности труда работника, его соответствия стандартам производства и корпоративным целям																						
1	2	3	4																				
1	2	3	4																				
В	А	Б	Г																				
22.	Установите соответствие между типом адаптации нового сотрудника на производстве и ее конкретными мероприятиями <table><tr><th>тип адаптации</th><th>мероприятие</th></tr><tr><td>1) социально-психологическая 2) профессиональная 3) организационная 4) санитарно-гигиеническая</td><td>А) обучение правилам эксплуатации биореактора или таблетпресса Б) экскурсия по территории предприятия, инструктаж по охране труда В) введение в неформальные правила общения в коллективе, представление</td></tr></table>	тип адаптации	мероприятие	1) социально-психологическая 2) профессиональная 3) организационная 4) санитарно-гигиеническая	А) обучение правилам эксплуатации биореактора или таблетпресса Б) экскурсия по территории предприятия, инструктаж по охране труда В) введение в неформальные правила общения в коллективе, представление	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>В</td><td>А</td><td>Б</td><td>Г</td></tr></table>	1	2	3	4	В	А	Б	Г	ПК-5								
тип адаптации	мероприятие																						
1) социально-психологическая 2) профессиональная 3) организационная 4) санитарно-гигиеническая	А) обучение правилам эксплуатации биореактора или таблетпресса Б) экскурсия по территории предприятия, инструктаж по охране труда В) введение в неформальные правила общения в коллективе, представление																						
1	2	3	4																				
В	А	Б	Г																				

	пробный день или выполнение тестового задания на имитации процесса Г) психологическое тестирование или структурированное интервью по компетенциям												
Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:													
<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		1	2	3	4								
1	2	3	4										
2. Задание закрытого типа на установление последовательности													
25.	Установите правильную последовательность шагов при адаптации нового сотрудника с целью интеграции в существующую корпоративную культуру 1) выход на самостоятельную работу с наставником 2) знакомство с неформальными правилами и традициями коллектива 3) изучение внутренних регламентов, должностной инструкции, стандартов 4) проведение вводного инструктажа по технике безопасности и корпоративным стандартам	4, 3, 2, 1	ПК-5										
26.	Расположите потребности в иерархии А. Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим <table><tr><td>А</td><td>потребность в самоутверждении</td></tr><tr><td>Б</td><td>физиологические потребности</td></tr><tr><td>В</td><td>потребность в самовыражении</td></tr><tr><td>Г</td><td>потребность в безопасности</td></tr><tr><td>Д</td><td>потребность в социальных контактах</td></tr></table>	А	потребность в самоутверждении	Б	физиологические потребности	В	потребность в самовыражении	Г	потребность в безопасности	Д	потребность в социальных контактах	БГДАВ	ПК-5
А	потребность в самоутверждении												
Б	физиологические потребности												
В	потребность в самовыражении												
Г	потребность в безопасности												
Д	потребность в социальных контактах												
27.	Перечислите в правильной последовательности функции управления А) мотивация Б) планирование В) организация Г) контроль	БВАГ	ПК-5										
28.	Установите правильную последовательность основных работ по формированию кадрового резерва А) оценка деловых и личностных качеств кандидатов Б) составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров В) составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв Г) определение кандидатов, включаемых в резерв	ГАВБ	ПК-5										

3. Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача			
29.	Предприятие стоит перед выбором стратегии формирования кадрового резерва для руководящих должностей в производстве: развивать лояльных, но не всегда амбициозных внутренних специалистов или активно привлекать с новым опытом. Вопрос: Проанализируйте плюсы и минусы каждой стратегии.	Стратегия «выращивать» дает плюсы: знание специфики предприятия, лояльность, поддержание корпоративной культуры, мотивация других сотрудников. Минусы: длительность процесса. «Покупать» дает: свежий опыт, лучшие практики, быстрый результат. Минусы: высокие затраты, риск несовместимости с культурой, адаптация.	ПК-5
30.	Сравните два предприятия: Первый с жёсткой иерархической культурой (строгие регламенты, приказы) и Второй с адхократической культурой (акцент на инновации, проектные команды, гибкость). Вопрос: Как будут принципиально отличаться программы адаптации нового сотрудника на этих двух предприятиях?	На первом предприятии акцент на изучение объемных папок СОП, инструктажи по безопасности, четкое определение зоны ответственности, цепочка подчинения. Наставник будет выполнять роль контролера. На втором - акцент на знакомство с ключевыми экспертами в разных отделах, участие в мозговых штурмах. Наставник будет играть роль проводника.	ПК-5
31.	В цехе складывается ситуация, когда опытные работники отказываются быть наставниками для новичков, считая это дополнительной обузой без вознаграждения. Вопрос: Какую систему мотивации наставников вы разработаете?	1) Материальная часть: Доплата за каждого успешно прошедшего испытательный срок новичка (результат). 2) Нематериальная часть: Приоритет при рассмотрении на повышение. Публичное признание на общих собраниях, размещение фото и истории в корпоративных медиа.	ПК-5
32.	Предприятие-производитель ЛС для запуска инновационного биотехнологического производства создаёт новый кластер. Требуется укомплектовать штат: от научных сотрудников до операторов. Вопрос: Объясните, как будет принципиально отличаться стратегия подбора для научных сотрудников и для линейного операторского	1) для научных сотрудников стратегия - «покупка» готового узкопрофильного эксперта; 2) для операторов стратегия - «выращивание» лояльного персонала.	ПК-5

	персонала?		
4. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание....., дополнить предложенное			
33.	Дополнить предложенное Определите вид адаптации персонала при приеме на работу нового сотрудника _____	первичная	ПК-5
34.	Дополнить предложенное Наиболее эффективный метод адаптации персонала для молодого специалиста _____	наставничество	ПК-5
35.	Дополнить предложенное Инвестирование в человеческий капитал включает расходы на _____ квалификации персонала	повышение	ПК-5
36.	Дополнить предложенное _____ по соответствующим основаниям является мерой дисциплинарного взыскания	увольнение	ПК-5
5. Задания комбинированного типа с выбором одного/нескольких правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора			
37.	Прочитайте вопрос, выберите правильные ответы и дайте обоснование. Ключевая цель программы адаптации на производственном предприятии заключается: А) быстро ознакомить нового сотрудника с правилами внутреннего трудового распорядка Б) формально выполнить требования законодательства по охране труда В) интегрировать нового сотрудника в организацию, ускорив его выход на плановую производительность и снизив риски текучести Г) передать новичку максимальный объем технической документации для самостоятельного изучения	В; адаптация - это процесс, направленный на достижение результатов: продуктивность, снижение текучести. Остальные варианты - элементы этого процесса.	ПК-5
38.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование С точки зрения методологии управления персоналом, введение должности «корпоративный наставник» с системой обучения и мотивации является реализацией подхода: А) административного Б) управления человеческими ресурсами В) мотивационного Г) стратегического партнерства	Б; Подход управления человеческими ресурсами рассматривает людей не как издержки, а как ценный ресурс и актив компании. Наставничество - прямая инвестиция в развитие компетенций как наставников, так и новичков, что повышает ценность человеческого капитала организации.	ПК-5
39.	Прочитайте вопрос, выберите правильный ответ и дайте обоснование	В; В ситуации, связанной с	ПК-5

	На участке с высокими требованиями к безопасности новый сотрудник, успешно прошедший обучение, в первые рабочие дни постоянно забывает выполнить один из пунктов предстартового контрольного чек-листа. Ваши действия как руководителя: А) сделать устное замечание и обязать быть внимательнее Б) применить дисциплинарное взыскание за нарушение инструкции В) проанализировать, почему это происходит: неудобный чек-лист, недостаток практики, отвлекающие факторы, и устранить причину Г) немедленно отстранить от работы как не прошедшего обучение	безопасностью, критически важно найти коренную причину ошибки, а не бороться со следствием.	
40.	Прочитайте ситуацию, выберите правильные ответы и дайте обоснование Внешние факторы, влияющие на кадровую политику предприятия А) особенности законодательного регулирования Б) качественные характеристики трудового коллектива В) краткосрочные цели предприятия Г) специфика производственной деятельности	А Законодательство – внешний фактор, его предприятие не контролирует; Б, В и Г — это внутренние факторы, которые организация определяет сама в рамках своих ресурсов и стратегии.	ПК-5