

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № 411.03-45
«25» 05 20 17 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «25» мая 20 17 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.О. Фамилия
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.9.1 Технология самоменеджмента

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Понятие и сущность самоменеджмента, его значение в деятельности менеджера по персоналу	ПК-8	Эссе. Доклады.
2	Структура самоменеджмента: основные ключевые навыки и потенциальные ограничения	ПК-8	Эссе. Доклады.
3	Управленческие подходы и умение их применять	ПК-8	Эссе.
4	Способность управлять собой: диагностика и развитие	ПК-8	Эссе.
5	Личные ценности, использование их в профессиональной деятельности	ПК-8	Эссе.
6	Личные цели и их использование в профессиональной деятельности	ПК-8	Эссе. Доклады.
7	Личностный рост и его влияние на профессиональную деятельность	ПК-8	Эссе.
8	Мотивация и способы влияния на нее	ПК-8	Эссе. Доклады.
9	Формирование навыка эффективного решения проблем	ПК-8	Эссе. Доклады.
10	Творческий подход и инновации в профессиональной деятельности	ПК-8	Эссе.
11	Основы продуктивного воздействия на окружающих	ПК-8	Эссе.
12	Управление информацией	ПК-8	Эссе. Доклады.
13	Основы эффективного руководства. Лидерство	ПК-8	Эссе.
14	Конфликты: успешные профилактика и разрешение	ПК-8	Эссе.
15	Потенциальные ограничения, мешающие эффективному самоменеджменту	ПК-8	Эссе.
16	Методы текущей диагностики	ПК-8	Эссе.

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Темы рефератов
по дисциплине *Технология самоменеджмента*

1. Взаимосвязь личностного и профессионального роста.
2. Внешние и внутренние факторы при выборе оптимального подхода в управлении.
3. Коммуникативный процесс: производство, мультипликация, распространение, прием, распознавание, использование информации.
4. Лидерство в группе: формирование, управление.
5. Личностно - деловые аспекты самоменеджмента.
6. Личные ценности и их влияние на профессиональную деятельность.
7. Методика эффективной постановки целей.
8. Методы текущей диагностики и самодиагностики.
9. Определение личностных особенностей: целей, ценностей, мотиваций.
10. Организационные аспекты самоменеджмента.
11. Понятие лидерства и его виды.
12. Понятие эффективного и неэффективного решения проблемы: способы оценки текущих и перспективных последствий.
13. Разрешение конфликтных ситуаций с учетом текущих и долгосрочных перспектив.
14. Создание имиджа.
15. Специфика работы руководителя.
16. Способы воздействия на мотивацию с целью увеличения результативности.
17. Способы профилактики конфликтных ситуаций.
18. Творческий подход в работе: обоснование продуктивности или нерентабельности.
19. Технологии построения эффективных коммуникаций.
20. Характеристика методов диагностики способности управлять собой.
21. Характеристика методов самоменеджмента (наблюдение, фотография рабочего времени, опросы (устные и анкетные), тестовые средства).
22. Характеристика основных ключевых навыков самоменеджмента.
23. Характеристика потенциальных ограничений самоменеджмента.
24. Этикет деловой переписки.
25. Этикет телефонных переговоров.

Написание рефератов – это самостоятельная работа студентов с учебной, научно-методической литературой с целью закрепления знаний по изучаемому предмету, более полного раскрытия одной из изучаемых тем.

Целью реферата является изучение специальной литературы по данной дисциплине, а также формирование навыков самостоятельного, творческого решения учебных и исследовательских задач в процессе подготовки к профессиональной практической деятельности.

Реферат требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, учить вести дискуссии. Реферат становится плодом коллективного творчества, когда идеи не только формулируются автором, но и обсуждаются аудиторией во время защиты реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями государственных стандартов и методических указаний, и содержать следующие основные составные части:

1. Титульный лист
2. Введение
3. Основная часть
4. Заключение
5. Список литературы

На каждый источник, приведенный в списке литературы, в тексте реферата должны быть представлены ссылки. Реферат может быть выполнен с использованием персонального компьютера на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Соответствующим образом оформленная работа должна быть выполнена в установленные сроки. Рефераты, представляющие собой плагиат чужих работ, заимствованные из интернет-ресурсов, не принимаются. Все рефераты проходят проверку программой "Антиплагиат". Распечатанные результаты проверки прилагаются к реферату. Оригинальность текста должна составлять не менее 60%.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Вопросы к экзамену

по дисциплине *Технология самоменеджмента*

1. Барьеры в коммуникативном процессе и способы их преодоления.
2. Важность текущего мониторинга в деятельности менеджера по персоналу.
3. Взаимосвязь личностного и профессионального роста.
4. Взаимосвязь профессиональной деятельности с мотивом.
5. Воздействие на личностный рост путем определения личностных ценностей и постановки целей.
6. Воздействие на окружающих с учетом их личностных особенностей: целей, ценностей, мотиваций.
7. Воздействие на способность управлять собой: развитие и ограничение.
8. Воздействие на окружающих: понятие, структура, элементы, классификация.
9. Выбор оптимального подхода в управлении с учетом внешних и внутренних факторов.
10. Искажение информации. Толкование информации.
11. Личностно - деловые и организационные аспекты самоменеджмента.
12. Личные ценности: понятие, механизм формирования.
13. Методы диагностики способности управлять собой.
14. Методы коррекции поведения (в том числе собственного) с поправкой на личные ценности.
15. Методы текущей диагностики и самодиагностики.
16. Определение творческих возможностей личности, способностей к инновациям; склонности к восприятию новинок и инноваций в трудовой деятельности.
17. Полномочия. Делегирование полномочий.
18. Понятие и виды конфликтов.
19. Понятие и классификация подходов к управлению.
20. Понятие инновации, ее виды.
21. Понятие информации, ее элементы и классификация.
22. Понятие лидерства и его виды.
23. Понятие личностного роста и его элементы.
24. Понятие мотива, стимула и потребности.
25. Понятие мотивации, ее виды, структура.
26. Понятие о ключевых навыках и потенциальных ограничениях в самоменеджменте (по М. Вудкоку и Д. Фрэнсису).
27. Понятие ограничений в самоменеджменте и их диагностика.
28. Понятие способности управлять собой, его элементы.
29. Понятие цели, их виды.

30. Понятие эффективного и неэффективного решения проблемы: способы оценки текущих и перспективных последствий.
31. Понятия потребность, ценность, цель, мотив и их взаимосвязь.
32. Приемы построения отношений с коллегами и подчиненными в зависимости от способа получения руководящей должности.
33. Проблема: определение, классификация, элементы.
34. Разрешение конфликтных ситуаций с учетом текущих и долгосрочных перспектив.
35. Роль самоменеджмента в деятельности менеджера по персоналу.
36. Самоменеджмент: подходы к определению.
37. Специфика работы руководителя.
38. Способы определения личностных ценностей.
39. Способы определения мотивации и воздействия на нее с целью увеличения результативности.
40. Способы получения и передачи информации.
41. Способы получения лидерской позиции в группе.
42. Способы преодоления воздействий неформального лидерства.
43. Способы профилактики конфликтных ситуаций.
44. Способы формирования навыка эффективного решения проблем.
45. Способы формулировки цели.
46. Структура самоменеджмента: основные цели, задачи, методы самоменеджмента (наблюдение, фотография рабочего времени, опросы (устные и анкетные), тестовые средства).
47. Творческий подход в работе: обоснование продуктивности или нерентабельности.
48. Технологии построения эффективных коммуникаций.
49. Уровни управления.
50. Эффективная постановка целей.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

Темы выступлений студентов с докладами по дисциплине *Технология самоменеджмента*

Тема 1. Понятие и сущность самоменеджмента, его значение в деятельности менеджера по персоналу

1. Планирование и расходование времени руководителя.
2. Ошибки, приводящие к нерациональному расходованию времени.
3. Самопознание менеджера.
4. Самовоспитание человека, развитие приоритетных качеств.
5. Биоритмы и их значение в самоменеджменте.
6. Диаграмма Ганта.

Тема 2. Структура самоменеджмента: основные ключевые навыки и потенциальные ограничения

1. Основные проблемы в самоменеджменте
2. Изменения в подходе к самоменеджменту в последнее десятилетие
3. Ригидность и пластичность как значимые для самоменеджмента качества
4. Локус контроля как значимое качество для самоменеджмента
5. Самооценка как значимое качество для самоменеджмента
6. Уровень притязаний и самоменеджмент
7. Фотография рабочего времени

Тема 6. Личные цели и их использование в профессиональной деятельности

1. Классификация личных целей.
2. Препятствия в достижении личных целей (внешние и внутренние)
3. Реалистичные и нереалистичные личные цели.
4. Ложные цели.

Тема 8. Мотивация и способы влияния на нее

1. Содержательные теории мотивации
2. Процессуальные теории мотивации
3. Бихевиоризм и мотивация
4. Приемы и методы стимулирования персонала
5. Самомотивация

Тема 9. Формирование навыка эффективного решения проблем

1. Определение проблемы. Отличие проблемы от задачи.
2. Качества мышления, необходимые при решении проблем.
3. Методики исследования интеллекта. Анализ результатов.
4. Наиболее актуальные проблемы в управлении персоналом.
5. Проблемное обучение.

Тема 12. Управление информацией

1. Хранение и использование конфиденциальной информации в компании.
2. Внутренние информационные потоки в организации.
3. Внешние информационные потоки и их роль в функционировании организации.
4. Искажение информации.
5. Обмен знаниями и корпоративное обучение

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСТУПЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ С ДОКЛАДАМИ

- **Оценки «отлично»** заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.
- **Оценки «хорошо»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, выполненный в пределах регламента (10-15 минут) или с небольшими от него отклонениями, или содержащий фактические ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью и доступных для восприятия аудитории.
- **Оценки «удовлетворительно»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, но с некоторыми отклонениями от нее

или с существенными отклонениями от регламента, а также содержащий существенные фактические ошибки, либо трудный для восприятия аудитории вследствие бессистемной подачи материала и/или ненаучного языка докладчика. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью.

- **Оценки «неудовлетворительно»** заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

Темы эссе, составляемых студентами на занятиях
по дисциплине *Технология самоменеджмента*

Тема 1. Понятие и сущность самоменеджмента, его значение в деятельности менеджера по персоналу

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 2. Структура самоменеджмента: основные ключевые навыки и потенциальные ограничения

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 3. Управленческие подходы и умение их применять

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 4. Способность управлять собой: диагностика и развитие

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 5. Личные ценности, использование их в профессиональной деятельности

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 6. Личные цели и их использование в профессиональной деятельности

Эссе по личным целям на 1 месяц, 1 год, 5 лет.

Тема 7. Личностный рост и его влияние на профессиональную деятельность

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 8. Мотивация и способы влияния на нее

Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 9. Формирование навыка эффективного решения проблем
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 10. Творческий подход и инновации в профессиональной деятельности
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 11. Основы продуктивного воздействия на окружающих
Эссе "Методы продуктивного воздействия на окружающих"

Тема 12. Управление информацией
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 13. Основы эффективного руководства. Лидерство
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 14. Конфликты: успешная профилактика и разрешение
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 15. Потенциальные ограничения, мешающие эффективному самоменеджменту
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

Тема 16. Методы текущей диагностики
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ ПО ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

4. Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

**ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ
ЗНАНИЙ**

Выберите, пожалуйста, единственный правильный ответ:

Вариант 1

1. Цель самоменеджмента -

А. Самоусовершенствование, развитие способности к самоконтролю и управлению собой

Б. Развитие навыков по найму сотрудников

В. Подбор управленческой команды

Г. Развитие способности управлять другими людьми

2. Главным ресурсом человека, который можно растратить, но нельзя вернуть, является

А. Деньги

Б. Время

В. Материальные ценности

Г. Недвижимое имущество

3. По Милтону Рокичу, ценности, предназначенные для достижения обычных целей – это ценности

А. Инструментальные

Б. Терминальные

В. Материальные

Г. Духовные

4. Согласно концепции SMART, цели должны быть

А. Индивидуальными

Б. Охватывающими всю жизнь человека

В. Конкретными, измеримыми, достижимыми, реалистичными, определенными во времени

Г. Отдаленными

5. Долгосрочными являются цели, которые планируются

А. На месяц

Б. На год

В. На период от одного до пяти лет

Г. На пять лет и более

Вариант 2

1. Долгосрочное планирование целей нецелесообразно

А. При часто меняющейся ситуации

Б. В стабильной, предсказуемой обстановке

В. Когда важен результат, а не процесс деятельности

Г. Когда цель обладает конкретностью

2. Колебания работоспособности в течение дня

А. Не должны происходить

Б. Не должны учитываться при составлении рабочих планов

В. Обязательно должны учитываться при составлении рабочих планов

Г. Не имеют значения

3. Стресс – это

А. Обычное состояние в работе, не влияющее на ее результат

Б. Реакция мобилизации организма при воздействии неблагоприятных факторов

В. Кратковременная вспышка эмоций

Г. Следствие любой производственной нагрузки

4. Человек, обладающий внутренним локусом контроля

А. Во всем зависит от оценки окружающих

Б. Считает, что все происходящее с ним зависит от него самого

В. Не совершает противозаконных поступков из страха наказания

Г. Возлагает ответственность за свои действия на других людей и обстоятельства

5. Делегированию подчиненным подлежат следующие дела:

А. Постановка целей

Б. Формулирование стратегии

В. Рутинные дела, специализированная деятельность

Г. Контроль результатов деятельности подчиненных

Вариант 3

1. Высокая ориентация на отношения и низкая ориентация на задание со стороны руководителя соответствует стилю

А. Указывающему

Б. Убеждающему

В. Участвующему

Г. Делегирующему

2. Трудоголик – это человек, который

А. Умеет как продуктивно работать, так и наслаждаться жизнью

- Б. Любит свое дело и потому отдает ему много времени
В. Совершает бегство от реальности в работу
Г. Придает больше значения результату работы, чем процессу

3. Прокрастинация – это
А. Стремление организовать свою жизнь по часам и минутам
Б. Склонность откладывать выполнение неприятных дел «на потом»
В. Пренебрежение сегодняшним днем ради завтрашних достижений
Г. Желание получить все достижения сразу, без усилий

4. При прокрастинации в первую очередь страдают дела
А. Важные и срочные
Б. Важные, но не срочные
В. Срочные, но не важные
Г. Не срочные и не важные

5. Вертикальный конфликт – это
А. Кратковременный конфликт
Б. Конфликт между равными по положению сторонами
В. Конфликт между неравными по положению сторонами
Г. Конфликт, переходящий в деструктивную фазу

Вариант 4

1. Путь взаимных уступок в конфликте – это
А. Сотрудничество
Б. Приспособление
В. Уклонение
Г. Компромисс
2. Ургентная аддикция – это психологическая зависимость от
А. Азартных игр
Б. Работы (в любом режиме)
В. Постоянной нехватки времени
Г. Интернета, виртуального общения
3. Беглость, оригинальность, метафоричность, восприимчивость к деталям ситуации составляют такое качество мышления, как
А. Креативность
Б. Стереотипность
В. Шаблонность
Г. Устойчивость
4. Ригидность мышления предполагает
А. Склонность решать задачи необычными путями

- Б. Склонность к стандартному способу решения жизненных задач**
- В. Способность быстро адаптироваться к изменениям
- Г. Возможность творческого решения проблем

5. Сильный руководитель мотивирован

А. На достижение успеха

- Б. На сохранение ситуации без изменений
- В. На избегание неудач и неприятностей
- Г. На перекладывание ответственности

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ НА ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ
ФОРМЕ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ**

- 5 правильных ответов - *«Отлично»*
- 4 правильных ответа - *«Хорошо»*
- 3 правильных ответа - *«Удовлетворительно»*
- 2 ли 1 правильный ответ - *«Неудовлетворительно»*

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТЕХНОЛОГИЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТА»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике **ПК-8.**

1. Цель самоменеджмента -

А. Самоусовершенствование, развитие способности к самоконтролю и управлению собой

Б. Развитие навыков по найму сотрудников

В. Подбор управленческой команды

Г. Развитие способности управлять другими людьми

2. Согласно концепции SMART, цели должны быть

А. Индивидуальными

Б. Охватывающими всю жизнь человека

В. Конкретными, измеримыми, достижимыми, реалистичными, определенными во времени

Г. Отдаленными

3. Человек, обладающий внутренним локусом контроля

А. Во всем зависит от оценки окружающих

Б. Считает, что все происходящее с ним зависит от него самого

В. Не совершает противозаконных поступков из страха наказания

Г. Возлагает ответственность за свои действия на других людей и обстоятельства

4. Делегированию подчиненным подлежат следующие дела:

А. Постановка целей

Б. Формулирование стратегии

В. Рутинные дела, специализированная деятельность

Г. Контроль результатов деятельности подчиненных

5. Беглость, оригинальность, метафоричность, восприимчивость к деталям ситуации составляют такое качество мышления, как

А. Креативность

Б. Стереотипность

В. Шаблонность

Г. Устойчивость

По ПК 8 получены результаты: _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

Составитель _____ Д.А. Севостьянов
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.