



Инструкция

В этом тесте вам нужно выполнить *три* задания.

В *первом* задании вам нужно прочитать текст и восстановить его по контексту и по предлагаемым словам-опорам.

Во *втором* задании вам нужно составить резюме прочитанного текста.

В *третьем* задании вам нужно написать тезисы на основе прочитанной статьи, а также личного опыта.

Перед выполнением заданий ознакомьтесь с инструкциями.

Внимание! Проверяется только контрольный лист.

При выполнении теста *пользоваться словарём нельзя!*

Задание 1.

Инструкция

Вам нужно прочитать текст и восстановить его, вписав в контрольный лист напротив цифры нужное слово (при необходимости образуйте его от однокоренного) в нужной для данного текста форме.

Внимание! Используйте каждое слово один раз. Некоторые слова лишние.

Работа с этой книгой в целом не _____1_____ никакой специальной подготовки (кроме известной общенаучной культуры): большинство общелингвистических и практически все морфологические понятия так или иначе _____2_____ в тексте; при возникновении затруднений _____3_____ также обращаться к указателю терминов, помещенному в конце книги. Тем не менее, ход авторских рассуждений будет _____4_____ успешней при наличии хотя бы самых элементарных представлений об устройстве языка в целом и о роли фонологического и синтаксического компонента в структуре языка. Желательно также общее знакомство с «лингвистической картой мира» и, в частности, с ареальной и генеалогической классификацией языков: соответствующие данные приводятся в _____5_____, но в основном тексте книги они, как правило, _____6_____.

Из _____7_____ следует, что круг возможных читателей книги предполагается достаточно широким и разнообразным. Однако помимо _____8_____ лингвистов и филологов, данная книга вполне может быть рекомендована в качестве компактного справочника по основным проблемам современной морфологии студентам старших курсов, аспирантам и всем, кто _____9_____ самостоятельными научными _____10_____ в этой области.

указать
разъясняться
восприниматься
занимать
отсутствовать
указывать
сказать
начинать
требовать
заниматься
разъяснять
рекомендоваться
воспринимать
исследовать
говорить



Задание 2.

Инструкция

Вам нужно прочитать отрывок «Любовь к природе» из книги В.Р. Дольника «Непослушное дитя биосферы» и понять всю важную информацию и детали, а потом написать на контрольном листе резюме статьи.

Обратите внимание! Объём резюме обычно бывает не более 1/3 исходного текста!

Любовь к природе.

Первобытный собиратель, охотник, садовод были естественными членами экологических систем. Казалось бы, их влияние на природу не было разрушительным и они не нуждались в запретах поведения, нарушающего окружающую среду. Более того, обладая они сильными запретами, человек не мог бы идти по пути прогресса. Но и представление о том, что только в наше время люди столкнулись с отрицательными последствиями своего воздействия на окружающую среду, неверно.

Отдельные узкоспециализированные, обитающие на ограниченной территории популяции неоднократно испытывали на себе катастрофические последствия собственных ошибок. Если подрывалась пищевая база — наступали голод и смерть. Полагают, что в ледниковый период были популяции охотников на мамонтов. Такая охота требует очень узкой специализации. Вымерли ли мамонты сами, истребили ли их охотники — так или иначе, культура охотников на мамонтов резко обрывается. Вероятно, они разделили судьбу вымерших гигантов. В Америке так же обрывается культура охотников на гигантских ленивцев — вместе с ленивцами. В конце неолита в Европе исчезают культуры охотничьих племен — их сменяют культуры собирателей-земледельцев и скотоводов, появляющиеся как бы в готовом виде. Некоторые ученые полагают, что охотники подорвали численность диких животных и вымерли. Собиратели-земледельцы и настоящие земледельцы, заселившие их земли, пришли из других мест. Неумеренный выпас скота и выжигание саванны превратили Аравию, а затем и Северную Африку в пустыню. И от некогда многочисленных ее обитателей почти никто не остался. Истощенные и брошенные земли, хранящие материальные остатки своеобразных культур, встречаются на всех материках. Где их обитатели? Все они жертвы катастроф, вызванных разрушением окружающей среды.

Раз погибали те, кто не мог остановиться вовремя, раз выживали те, кто не доводил среду до катастрофы, значит, мог действовать естественный отбор: вырабатывались защитные механизмы, изменявшие поведение популяции при опасном нарушении экологической среды. Один из таких механизмов — любовь к природе. Жалость к животным, к деревьям. Стремление не портить их зря, больше необходимого. Удивительное качество — сопереживание страданиям чуждых нам существ. С ним родится почти каждый из нас. Его очень легко развить и усилить в ребенке, довести до полного психологического запрета. Правда, это чувство глохнет, когда ребенок убеждается, что взрослые, поведению которых он доверяет и подражает, легко нарушают этот запрет.

Европейская цивилизация, встав на путь быстрого прогресса, нуждалась в вере человека в свои силы, в способность бороться с природой, побеждать и преобразовывать ее. Философия, искусство, наука, религия — каждая по-своему — культивировали в человеке убежденность в своей исключительности, независимости от природы. Вдумайтесь, разве не странная последовательность признания обществом совсем не сладких для божьего избранника фактов: сначала — что Земля не центр Вселенной, затем — что и Солнце только рядовая звезда (все совсем не очевидные истины). И только лишь спустя столетия куда более очевидное: человек — один из видов животных, и обезьяны — его ближайшие родственники. Легко ли нам после стольких веков безжалостного покорения природы одуматься? Убедить каждого члена общества, что настало время заботиться об окружающей среде? Инерция может быть очень велика.



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина**

И если учесть, как трудно перестроить настроение каждого члена общества, убедить каждого от чего-то добровольно отказаться, становится ясно, что прогресс в охране природы за последние три-четыре десятка лет во многих странах поразительно велик. У нас в стране он начался позднее, но зато нарастает лавинообразно.

Изменения в настроении людей столь значительны, что возникает вопрос: не начали ли срабатывать какие-то бессознательные защитные механизмы? Чего ради горожанин, живущий в самом удобном поселении за всю историю человека — городе, создавший его для себя в соответствии со своими желаниями и замыслами, начал вдруг тяготиться им, стремится вырваться на природу? Сидя у телевизора в Москве, переживать за судьбу жирафа в Африке, слонов на Цейлоне и утконосов в Австралии? Не умнее ли мы, не предусмотрительнее ли собственного разума?

Агрикультурно-урбанистические цивилизации неоднократно возникали и существовали тысячелетиями. Ландшафт Древнего Египта — поля, дамбы, насосы, каналы. Так же унылы ландшафты древних цивилизаций Китая, Индии, Месопотамии. И люди, люди, тысячи на квадратный километр. Нет места природе. Культы богов, культы героев. Но — удивительно! — вместе с тем и культы священных животных и растений. Посетивший Древний Египет Геродот с изумлением описывает их. В Нижнем Египте, наиболее заселенном и окультуренном, горожане рыли пруды, в которых содержали бегемотов и крокодилов. Их кормили за общественный счет, и горе тому, кто их обидит. Священна кошка, священны ибисы, даже некоторые насекомые. Нельзя рвать священные цветы, священными рощами можно только любоваться. И в то же время в Верхнем, менее обжитом, Египте на крокодилов и бегемотов разрешалось охотиться. Там их еще встречалось много. Священными, в сущности просто охраняемыми, являлись многие животные в Индии.

Прообразы заповедников, заказников, зоопарков. Нормы поведения, которые мы хотим выработать. Все это было, значит, возможно и вновь. Еще недавно ученый педант разъяснял на примере священных животных и растений неразумность и религиозный фанатизм древних египтян, а теперь тот же пример мы приводим как символ их высокой культуры и осмотрительности.

Человек разумный не появляется на свет, ничего не зная о нем. Он рождается с программами поведения в этом мире. С огромным набором напутствий, выстраданных и проверенных в несметном числе поколений его предков, в калейдоскопе ситуаций. Тщательно отобранных, умело сформированных инстинктов.

Мы обсудим для начала не самые важные, не самые очевидные из них. Напротив, почти забытые, почти ненужные, проявляющиеся в небольших наших странностях, привычках, пристрастиях, хобби, таких неясных, необъяснимых для нас самих. Но куда более понятных, если мы обращаемся к образу жизни наших предков.

Инстинкт удивительно корректен по отношению к разуму. Древний повелитель поведения, он обычно не командует, не требует слепого подчинения, даже не советует. Он только незаметно направляет желания и мысли, оставляя разуму полную свободу облечь желание в подходящую времени и обстановке форму. Ведь он, инстинкт, древен и консервативен. Жизнь же меняется, на то и дан разум, чтобы ориентироваться в меняющихся, нестандартных ситуациях и принимать решения.

Нам кажется, что мы поступаем так, а не иначе потому, что так хотим, нас так воспитали, это наше убеждение, — и почти никогда, что нас побуждает к этому что-то слепое, грубое, враждебное нашему разуму. Нам так трудно поверить, что в мотивации нашего поведения участвуют инстинкты. Ибо разум почти никогда не борется с инстинктом и инстинкт не глушит разум. Они сотрудничают. Миллионы лет.



Задание 3.

Инструкция

Вам надо прочитать статью и написать несколько тезисов, опираясь на текст статьи и личный опыт. В тезисах необходимо:

- дать характеристику проблемы;
- перечислить современные обстоятельства, являющиеся причиной проблемы;
- оценить методы работы отдела по этике и комплаенсу;
- описать ожидаемые результаты работы данной системы;
- обозначить свою позицию, предложить свои пути решения данной проблемы.

Скандалы, интриги, расследования! Как решать офисные конфликты?

2020 год уже наступил, но проявления дискриминации и в обществе в целом, и на работе до сих пор дают о себе знать. Компания AB InBev Efes создала отдел по этике и комплаенсу и утвердила перечень правил поведения людей в коллективе. Этот отдел помогает сотрудникам компании решать офисные конфликты, связанные с нарушением законодательных, этических и социальных норм.

Если инцидент произошел, люди могут обратиться в отдел по этике и комплаенсу, чтобы он провел расследование. Директор этого отдела Евгений Глазов рассказывает, как это работает и что делать компаниям, которые тоже хотят бороться с дискриминацией на работе.

Создайте правила по борьбе с дискриминацией и домогательствами и создайте специальный отдел, чтобы разбирать жалобы.

В Политике по противодействию дискриминации и домогательствам должны быть пояснения и примеры того, какое поведение можно считать недопустимым. Если сотрудник компании понимает, что над ним нетактично шутят, высмеивают его поведение или внешний вид, он может обратиться в отдел по вопросам этики и комплаенса за помощью. Задача этого подразделения — разбираться, почему это произошло, наказывать нарушителей и, самое главное, предотвращать такие ситуации в будущем. Для этого в AB InBev Efes есть процедура, согласно которой компания проводит расследования.

Евгений Глазов: «Нам важно, чтобы каждый сотрудник на работе чувствовал себя комфортно и в безопасности. Очевидно, что периодически конфликты возникают, и мы расследуем каждый из таких случаев по определенной процедуре. Наш отдел анализирует жалобу, выявляет причины конфликта и мотивы заявителя. Дальше мы устанавливаем круг вовлеченных и проводим интервью с каждым из них. Сначала мы беседуем с сотрудниками, которые могли стать свидетелями конфликта, потом — с непосредственными участниками. С потенциальным нарушителем мы говорим в последнюю очередь — это позволяет нам избежать утечки информации и не дать ему шанса замести следы».

Гарантируйте сотрудникам анонимность.

AB InBev Efes уделяет особое внимание тому, чтобы все жалобы оставались конфиденциальными. Например, о нарушении можно анонимно рассказать через специальный сайт или по телефону. И сайт, и горячую линию обслуживает внешняя компания — она не передает в AB InBev Efes никакую информацию, кроме той, что сообщил заявитель. Если заявитель пожелал остаться анонимным, AB InBev Efes не получит информации о данных человека, который обратился за помощью.

Евгений Глазов: «Очевидно, что большинство сотрудников обращаются в наш отдел с весьма деликатными вопросами, о которых они не хотят заявлять во всеуслышание. Поэтому наша задача — обеспечить полную конфиденциальность и анонимность. Даже если сотрудник при обращении указал свое имя, мы все равно не станем раскрывать его личность».



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина**
перед коллегами и тем, кого он обвиняет, — вся информация останется внутри отдела этики и комплаенса».

Подумайте, как решать публичные конфликты.

Не все жалобы могут быть анонимными. Если крупное совещание заканчивается публичным конфликтом, скрыть инцидент от других работников едва ли удастся. Но что-то сделать все равно нужно. А значит, нужны дополнительные механизмы.

Евгений Глазов: «В случае с публичными конфликтами анонимность и конфиденциальность участников нарушаются автоматически. Кроме того, иногда подробности конфликта могут стать известны даже за пределами компании — например, информация об инциденте может просочиться в СМИ. Это значит, что у компании должна быть официальная позиция относительно случившегося. В такой ситуации мы сначала используем стандартную процедуру расследования, а после обсуждаем с менеджментом позицию по инциденту. После этого менеджмент делает публичное заявление о своем отношении к конфликту — для сотрудников или для журналистов».

И что делать в спорных ситуациях с клиентами.

Политика АВ InBev Efes защищает сотрудников не только от недобросовестного поведения со стороны коллег, но и со стороны третьих лиц (и наоборот) — например, контрагентов компании. Предположим, водитель грузовика компании-подрядчика повздорил с кладовщиком на заводе. В этом случае расследовать инцидент будут так же, как и в случае, если в конфликт были вовлечены исключительно сотрудники АВ InBev Efes.

Евгений Глазов: «В случае спорных ситуаций со сторонними компаниями мы всегда предлагаем им провести совместное расследование. Если установлена вина их сотрудника, мы даем свое видение ситуации и совместно обсуждаем дальнейшие действия. Не в каждой компании есть отдел комплаенса, и в теории клиенты могут отказать нам в проведении расследования. В этом случае мы попросим компанию отказать нарушителю в доступе к нашим помещениям. А если и тут встретим отказ, можем совсем отказаться работать с этой организацией».

При этом важно понимать, что правила работают и в обратную сторону. К примеру, если наш работник оскорбит сотрудника клининговой фирмы, которая убирает наш офис, мы применим санкции к нему».

Продумайте понятные санкции для нарушителей.

Все санкции за нарушение политики по противодействию дискриминации и домогательствам АВ InBev Efes находятся в рамках трудового законодательства России и варьируются от выговора до увольнения. Они зависят от многих факторов. Например, если сотрудник никого не оскорбляет, но иногда позволяет себе повышенный тон, ему просто сделают предупреждение. Если же и после этого он продолжит агрессивно общаться, меры будут более серьезными: например, ему могут сделать выговор или лишить бонуса.

Евгений Глазов: «Важно всегда анализировать контекст. Например, у сотрудника может быть безупречная репутация, а конфликт может стать результатом провокации. В этом случае можно ограничиться предупреждением или выговором. Но если он постоянно нарушает политику компании или применяет физическое насилие, то надо моментально расторгать трудовые отношения».

Решите, что делать, если жалоба не подтвердилась.

Даже если жалоба не подтвердится, к ней всегда будет самое серьезное отношение. Важно, что в любом случае все участники конфликта останутся анонимными. Никакие санкции к подавшему / подавшей жалобу применять тоже не будут. Но компания постарается организовать работу так, чтобы они и те, на кого пожаловались, меньше взаимодействовали.

Евгений Глазов: «Иногда бывает так, что жалобу нельзя подтвердить фактами, но мы понимаем, что заявителю действительно что-то мешает работать. В этом случае мы



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Государственный институт русского языка им. А.С. Пушкина**

посоветуем отделу по работе с персоналом перевести одного из сотрудников в другое подразделение — при условии, что такая возможность есть.

Негативные последствия для заявителя возможны, только если есть злоупотребление. Например, сотрудника увольняют за то, что он не справляется с обязанностями. И тут он жалуется на руководителя. Мы в любом случае все проверим. Но если жалоба не подтвердится, начнем новое расследование — теперь в отношении того, кто использовал для нее горячую линию».

Проводите тренинги.

AB InBev Efes регулярно проводит специальные тренинги — они нужны, чтобы объяснить сотрудникам, куда сообщать о нарушениях. В компании есть несколько образовательных форматов: например, интерактивный фильм. Сотрудник его смотрит и выбирает действия своего персонажа — в зависимости от этих действий сюжет может развиваться по-разному. А по итогам работнику дается разъяснение — что он сделал не так и почему то или иное поведение можно считать неэтичным.

Евгений Глазов: «Еще мы каждый год проводим открытые семинары для работников. На них сотрудники отдела комплаенса рассказывают про основные тренды в расследованиях и приводят примеры санкций, которые применяются к нарушителям. Кроме того, предусмотрены и персональные сессии, когда каждому сотруднику в отдельности разъясняются его права и обязанности».

Найдите инициативных сотрудников и сделайте из них амбассадоров.

В AB InBev Efes есть программа амбассадоров. Их главная задача — поддерживать и консультировать сотрудников. Как правило, ими становятся senior-менеджеры — люди, у которых есть авторитет среди работников и безупречная репутация. Сначала они сами проходят специальный тренинг: знакомятся с политикой, учатся правильно реагировать на жалобы работников, а еще — собирать необходимую информацию для будущего расследования.

Евгений Глазов: «Программа амбассадоров позволяет сделать лицо нашего отдела более человечным. Часто после столкновения с дискриминацией сотрудникам нужно не просто сообщить о каком-то инциденте, но и элементарно выговориться и получить мгновенный совет. Отзывчивые и вежливые коллеги справляются с этой задачей как нельзя лучше. Любой разговор конфиденциален — амбассадор рассказывает отделу этики и комплаенса суть проблемы, но не раскрывает личность заявителя».



Задание 3.

ТЕЗИСЫ

- _____

- _____

- _____

- _____

- _____



ЧТЕНИЕ + ПИСЬМО

МАХ – 120 б. (100%) = 20б. (по 2б. за каждое задание) + 50б. резюме + 50б. тезисы

Задание 1. (по 2 балла за слово)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| 1. требует | 6. отсутствуют |
| 2. разъясняются | 7. сказанного |
| 3. рекомендуется | 8. начинающих |
| 4. восприниматься | 9. занимается |
| 5. указателях /указателе | 10. исследованиями |