

Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение
«Зеленодольский судостроительный колледж»
(ГАПОУ «ЗСК»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА)
ПМ.03 УПРАВЛЕНИЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

по специальности 26.02.02 Судостроение

квалификация техник

форма обучения (очная)

2023 г.

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине разработан согласно требованиям Федерального государственного стандарта специальности 26.02.02 Судостроение и является неотъемлемой частью реализации программы дисциплины ПМ.03 Управление подразделением организации

Организация-разработчик: ГАПОУ «Зеленодольский судостроительный колледж» (ГАПОУ «ЗСК»).

Разработчик:

Ефимкина Ю.Е. – преподаватель высшей квалификационной категории

Назначение:

ФОС предназначены для контроля и оценки результатов освоения дисциплины, для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений (знания, умения и освоенные компетенции) требованиям программы дисциплины ПМ.03 Управление подразделением организации.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании Педагогического совета ГАПОУ «ЗСК» протокол № 1 от «01» сентября 2023г.

1. ПАСПОРТ

Цели и планируемые результаты освоения профессионального модуля

В результате освоения дисциплины студент должен

уметь:

- планировать работу исполнителей;
 - инструктировать и контролировать исполнителей на всех стадиях работ;
 - мотивировать работников на решение производственных задач;
 - рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;
 - обеспечивать соблюдение правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии;
 - рассчитывать по принятой методике основные производственные показатели, характеризующие эффективность выполняемых работ;
 - принимать и реализовывать управленческие решения; управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;
- применять компьютерные и телекоммуникационные средства в процессе управления.

В результате освоения дисциплины студент должен

знать:

- основы организации деятельности подразделения;
 - методы планирования, контроля и оценки работ исполнителей;
 - современные методы управления подразделением организации;
 - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
 - принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;
 - структуру организации и характер взаимодействия с другими подразделениями;
 - функциональные обязанности работников и руководителей;
 - принципы делового общения в коллективе;
 - деловой этикет;
 - основные производственные показатели работы организации и ее структурных подразделений;
 - виды, формы и методы мотивации персонала, материальное и нематериальное стимулирование работников;
- методы осуществления мероприятий по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В результате изучения дисциплины у студентов должны быть сформированы следующие ОК и ПК:

ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
ОК 6.	Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
ПК 3.1.	Организовывать работу коллектива исполнителей.
ПК 3.2.	Планировать, выбирать оптимальные решения и организовывать работы в условиях нестандартных ситуаций.
ПК 3.3.	Осуществлять контроль качества выполняемых работ на уровне управления.
ПК 3.4.	Проводить сбор, обработку и накопление технической, экономической и других видов информации для реализации инженерных и управленческих решений и оценки экономической эффективности производственной деятельности.
ПК 3.5.	Обеспечивать безопасные условия труда на производственном участке.
ПК 3.6.	Оценивать эффективность производственной деятельности.

2. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

Компетенции, формируемые дисциплиной	Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
1	2	3
ОК 01 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; определять этапы решения задачи; выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; - составить план действия; определить необходимые ресурсы; - владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; реализовать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника). 	<p>Практическая работа Экспертное наблюдение Ситуационные задания</p>
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; - основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте. - алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях;- методы работы в профессиональной и смежных сферах; структуру плана для решения задач; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности 	<p>Практические занятия Экспертное наблюдение Ситуационные задания</p> <p>Тестирование Собеседование Экзамен</p>
ОК 02 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять задачи поиска информации; определять необходимые источники информации; планировать процесс поиска; -структурировать получаемую информацию; выделять наиболее значимое в перечне информации; оценивать практическую 	<p>Практические занятия Экспертное наблюдение</p>

эффективность и качество.	значимость результатов поиска; оформлять результаты поиска	
	Знания: - номенклатура информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности; - приемы структурирования информации; - формат оформления результатов поиска информации	Тестирование Собеседование Экзамен
ОК 03 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Умения: определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; выстраивать траектории профессионального и личностного развития	Практические занятия Экспертное наблюдение
	Знания: содержание актуальной нормативно-правовой документации; современная научная и профессиональная терминология; возможные траектории профессионального развития и самообразования	Тестирование Собеседование Экзамен
ОК 04 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Умения: организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами	Практические занятия Деловая игра
	Знания: психология коллектива; психология личности; основы проектной деятельности	Тестирование Собеседование Экзамен
ОК 05 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Умения: излагать свои мысли на государственном языке; оформлять документы.	Практические занятия Экспертное наблюдение
	Знания: особенности социального и культурного контекста; правила оформления документов.	Тестирование Собеседование Экзамен
	Умения: применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; использовать современное программное обеспечение	Практические занятия Экспертное наблюдение
	Знания: современные средства и устройства информатизации; порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности.	Тестирование Собеседование Экзамен
ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Умения: понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы; строить простые высказывания о себе и о своей	Практические занятия Экспертное наблюдение

<p>ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.</p> <p>ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.</p>	<p>профессиональной деятельности; кратко обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые); писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы</p>	
	<p>Знания: правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; особенности произношения; правила чтения текстов профессиональной направленности</p>	<p>Тестирование Собеседование Экзамен</p>
<p>ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.</p>	<p>Умения: выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности; оформлять бизнес-план; рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования</p>	<p>Практические занятия Экспертное наблюдение Деловая игра</p>
	<p>Знания: основы предпринимательской деятельности; основы финансовой грамотности; правила разработки бизнес-планов; порядок выстраивания презентации; кредитные банковские продукты</p>	<p>Тестирование Собеседование Экзамен</p>
<p>ПК 3.1. Организовывать работу коллектива исполнителей.</p>	<p>- соответствие организации работы трудового коллектива планам работы, должностным инструкциям; - аргументированность определения состава и количества необходимых ресурсов для выполнения работы и плановых заданий исполнителями</p>	<p>- Наблюдение и оценка на практическом занятии и в ролевой игре. -отчет по производственной практике</p>
<p>ПК 3.2. Планировать, выбирать оптимальные решения и организовывать работы в условиях нестандартных ситуаций.</p>	<p>- точность планирования работы исполнителями в соответствии с установленными целями, задачами и функциями организации (подразделения) и должностными инструкциями работников; - правильность оформления планов работы по установленной форме; - соответствие планов требованиям конкретности, достижимости, проверяемость</p>	<p>- Наблюдение и оценка на практическом занятии -отчет по производственной практике Наблюдение и оценка на практическом занятии</p>
<p>ПК 3.3. Осуществлять контроль качества выполняемых работ на уровне управления.</p>	<p>-использование различных методов контроля работы исполнителей (проверка и анализ документов, текущее наблюдение за работой, измерения и др.); - точность сопоставления результатов работы исполнителей с установленными стандартами деятельности - осуществление анализа и оценки работы исполнителей по</p>	<p>- Оценка на практическом занятии и по результатам контрольной работы. - Оценка на практическом занятии, по результатам</p>

	<p>результатам сопоставления, выявление отклонений и причин, их вызвавших;</p> <p>- обоснованность принятия управленческого решения по повышению результативности работы предприятия или подразделения</p>	<p>контрольной работы и ролевой игры</p>
<p>ПК 3.4. Проводить сбор, обработку и накопление технической, экономической и других видов информации для реализации инженерных и управленческих решений и оценки экономической эффективности производственной деятельности</p>	<p>- оформление учетно-отчетной документации согласно принятой учетной политике организации;</p> <p>- сбор и обработка информации для расчёта основных показателей работы структурного подразделения, их анализу и выработке рекомендаций по улучшению работы.</p>	<p>- Оценка на практическом занятии и по результатам производственной практики - Оценка на практическом занятии, по результатам ролевой игры.</p>
<p>ПК 3.5. Обеспечивать безопасные условия труда на производственном участке.</p>	<p>-Участие в разработке мер по созданию безопасных условий труда на производственном участке</p>	<p>- Отчет по производственной практике</p>
<p>ПК 3.6. Оценивать эффективность производственной деятельности.</p>	<p>- Выполнение расчёта основных показателей общей и сравнительной экономической эффективности конкретного структурного подразделения.</p>	<p>Оценка на практическом занятии и по результатам контрольной и курсовой работы.</p>

Формы и методы оценки текущего контроля успеваемости: практические занятия, тестовые задания, контрольная работа.

Форма промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины- экзамен.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНОК ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Оценивание результатов учебной деятельности студента за семестр, призванное определить уровень качества подготовки студента в соответствии с требованиями ФГОС по специальности осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины ПМ.03 Управление подразделением организации.

Текущая аттестация студентов производится преподавателями, ведущими данную дисциплину в следующих формах:

- оценка подготовки к практическим занятиям;
- оценка выполнения и защиты реферата;
- оценка личностных качеств студента (аккуратности, дисциплинированности, исполнительности, инициативности, активности, своевременное выполнение и защита реферата, своевременное прохождение текущего, промежуточного и итогового контроля);
- оценка посещаемости занятий.

Аттестация, проводимая в форме тестирования может оцениваться согласно критериям, указанным в таблице.

Шкала оценки образовательных достижений

Процент результативности правильных ответов	Оценка уровня подготовки	
	балл (оценка)	Словесное выражение
90-100% (70-100 баллов)	5	Отлично (зачтено)
70-89% (69-50 баллов)	4	Хорошо (зачтено)
60-69% (49-30 баллов)	3	Удовлетворительно (зачтено)
менее 30% (менее 30 баллов)	2	Неудовлетворительно (незачтено)

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины оценивается по результатам ответа на экзамене.

Нормы оценок за ответ на 3 вопроса из перечня для экзамена соответствуют общим требованиям, указанным в данной таблице:

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	обучающийся вовремя выполнил весь объем учебной работы, предусмотренный рабочей программой дисциплины и учебным планом
4	Хорошо (зачтено)	обучающийся выполнил весь объем учебной работы, предусмотренный рабочей программой дисциплины и учебным планом, но некоторые задания выполнял не в установленные сроки, присутствовали небольшие ошибки
3	Удовлетворительно (зачтено)	обучающийся выполнил весь объем учебной работы, предусмотренный рабочей программой дисциплины и учебным планом, однако задания выполнял не в

		установленные сроки с существенными ошибками
2	Неудовлетворительно (незачтено)	обучающийся не выполнил весь объем учебной работы, предусмотренный рабочей программой дисциплины и учебным планом

3. ЗАДАНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ

ПМ.03

3.1. Задания для текущего контроля успеваемости Контрольный срез № 1 Вариант 1

- 1. Процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании — это:**
 - А. управление человеческими ресурсами
 - Б. развитие человеческих ресурсов
 - В. общее линейное руководство
 - Г. политика компании в области управления кадровым потенциалом

- 2. Система, в которой реализуются функции управления человеческими ресурсами организации — это:**
 - А. система управления персоналом
 - Б. система линейного руководства персоналом
 - В. система управления предприятием
 - Г. система реализации трудового потенциала организации

- 3. Что из перечисленного не относится к принципам стратегического управления персоналом:**
 - А. долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений
 - Б. интегрированность процессов управления персоналом
 - В. партнерство как форма взаимодействия между руководством и исполнителями
 - Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

- 4. Совокупность заданий, которые должны быть выполнены для того, чтобы организация достигла своих целей, составляют:**
 - А. работу
 - Б. должность
 - В. квалификационные требования
 - Г. права и обязанности работника

- 5. Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется:**
 - А. должностная инструкция
 - Б. перечень квалификационных требований
 - В. положение о правах и обязанностях работника
 - Г. трудовой договор

- 6. Что из перечисленного является методикой прогнозирования потребности в персонале:**
 - А. планирование с нулевого уровня
 - Б. планирование на основе управленческих оценок
 - В. планирование с использованием математических моделей
 - Г. все вышеперечисленные варианты

- 7. Коэффициент текучести кадров представляет собой выраженное в процентах частное от деления:**
- А. количества уволившихся за период на среднее количество сотрудников за этот же период
 - Б. количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на количество сотрудников на начало анализируемого периода
 - В. количества уволившихся за период на количество сотрудников на начало анализируемого периода
 - Г. количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на среднее количество сотрудников за этот же период
- 8. Корректировочные мероприятия по увеличению гибкости управления занятостью работников применяются в случае:**
- А. прогнозируемого недостатка работников
 - Б. прогнозируемого избытка работников
 - В. прогнозируемого равновесия работников
 - Г. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 9. Что из перечисленного не относится к корректировочным мероприятиям по увеличению гибкости управления занятостью работников:**
- А. ограниченный найм
 - Б. реинжиниринг бизнеса
 - В. пересмотр системы вознаграждения
 - Г. изменение стандартов отбора
- 10. Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника, называется:**
- А. набор
 - Б. найм
 - В. отбор
 - Г. рекрутмент
- 11. Определение организацией путей и направлений, в которых организация собирается развивать работников, называется:**
- А. организационное планирование карьеры
 - Б. организационное развитие карьеры
 - В. организационный карьерный путь
 - Г. все вышеперечисленные варианты
- 12. Сжатая характеристика человека как работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником, называется:**
- А. резюме
 - Б. объявление «ищу работу»
 - В. сопроводительное письмо
 - Г. совокупность всех перечисленных вариантов
- 13. Сопроводительное письмо — это:**
- А. аргументация востребованности кандидата на искомом рабочем месте
 - Б. сжатая характеристика человека как уникального работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником
 - В. документ, в котором в полном объеме раскрываются личные данные, образование и научная деятельность ищущего работу

Г. расширенный вид резюме

14. Карьерный путь дополнительных навыков — это:

- А. побочные, дополнительные действия, предпринимаемые сотрудником в рамках компании-работодателя с целью повысить свою ценность для нее и приобрести достаточную степень незаменимости на своем рабочем месте
- Б. как вертикальная последовательность должностей, так и ряд возможностей в горизонтальной плоскости
- В. приобретение полезных знаний и навыков, позволяющих более профессионально исполнять обязанности по текущей должности
- Г. развитие карьеры по пути углубления узкопрофессиональных навыков и знаний

15. Приспособление и постепенное вхождение работника в производственные условия, характерные для организации-работодателя, называется:

- А. трудовая адаптация
- Б. профессиональная адаптация
- В. социально-психологическая адаптация
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

16. Что из перечисленного не является формой адаптации персонала:

- А. адаптация молодых специалистов на должностях мастеров и специалистов продолжительностью до 3 лет
- Б. собственно развитие человеческих ресурсов организации на протяжении всего периода работы до ухода конкретного сотрудника на пенсию
- В. введение в должность руководящего работника продолжительностью до 1 года
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

17. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором проводится всесторонняя оценка на основе информации, поступающей из различных источников внутри фирмы, а также за ее пределами, называется:

- А. рейтинговые шкалы
- Б. рабочие стандарты
- В. ранжирование
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

18. Метод оценки деятельности сотрудников, сочетающий элементы традиционной оценочной шкалы и критического эпизода, называется:

- А. рейтинговые шкалы поведенческих якорей
- Б. рейтинговые шкалы критических эпизодов
- В. рейтинговые шкалы принудительного распределения
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

19. Прямое денежное вознаграждение — это:

- А. выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных
- Б. денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.
- В. удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник
- Г. все выше перечисленные варианты

20. Косвенное денежное вознаграждение — это:

- А. выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных
- Б. денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.
- В. удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник
- Г. все выше перечисленные варианты

Вариант 2

1. Управление человеческими ресурсами — это:

- А. процесс анализа трудовых операций и планирования человеческих ресурсов
- Б. процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании
- В. процесс управленческого воздействия на сотрудников
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

2. Осознанное воздействие руководителя на своих подчиненных с целью исполнения ими прямых должностных обязанностей и достижения поставленных целей трудовой деятельности, представляет собой:

- А. кадровое обеспечение
- Б. развитие человеческих ресурсов
- В. общее линейное руководство
- Г. систему управления персоналом

3. Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом динамики внутренней и внешней среды, обеспечивающее выживаемость организации и достижение ею целей деятельности в долгосрочном периоде, называется:

- А. трудовое управление персоналом
- Б. тактическое управление персоналом
- В. стратегическое управление персоналом
- Г. административное управление персоналом

4. Методический процесс определения навыков, обязанностей и знаний, которые нужны для выполнения трудовых действий в организации, называется:

- А. анализ работы
- Б. маркетинг персонала
- В. разработка стандартов выполнения работы
- Г. планирование трудовой деятельности

5. Набор заданий, выполняемых одним человеком, и возлагаемая на него ответственность, составляют:

- А. работу
- Б. должность
- В. квалификационные требования
- Г. стандарты выполнения работы

6. Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:

- А. прогноз потребности в персонале
- Б. планирование человеческих ресурсов
- В. разработка программы по созданию резерва
- Г. планирование преемственности

7. Текучесть кадров — это:

- А. увольнение работников по причинам, не связанным с производственной необходимостью
- Б. увольнение работников, проработавших в организации в течение года
- В. увольнение работников по причинам, связанным с производственной необходимостью
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

8. Планирование преемственности — это:

- А. разработка программы кадровых перестановок
- Б. увольнение прежних сотрудников и наем более квалифицированных
- В. осуществление возможных замещений
- Г. процесс, в ходе которого на случай освобождения управленческой должности обеспечивается наличие квалифицированного сотрудника, способного занять эту должность

9. Корректировочные мероприятия по удержанию и привлечению работников применяются в случае:

- А. прогнозируемого недостатка работников
- Б. прогнозируемого избытка работников
- В. прогнозируемого равновесия работников
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

10. Деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей, называется:

- А. подбор
- Б. набор
- В. отбор
- Г. рекрутмент

11. Длительный процесс, в ходе которого человек ставит карьерные цели и находит способы достичь их, называется:

- А. индивидуальное планирование карьеры
- Б. развитие карьеры
- В. планирование карьеры сотрудника
- Г. карьерный путь

12. Традиционный карьерный путь — это:

- А. поступательное продвижение сотрудника вверх по вертикали
- Б. как вертикальная последовательность должностей, так и ряд возможностей в горизонтальной плоскости
- В. приобретение полезных знаний и навыков, позволяющих более профессионально исполнять обязанности по текущей должности
- Г. развитие карьеры по пути углубления узкопрофессиональных навыков и знаний

- 13. Определение потребности в обучении происходит путем анализа:**
- А. организации в целом
 - Б. комплекса тактических задач, необходимых для достижения целей
 - В. индивидуальных потребностей обучения
 - Г. все выше перечисленные варианты
- 14. Что из перечисленного не является функцией трудовой адаптации:**
- А. введение новичка в рабочую группу
 - Б. поощрение помощи новичку со стороны опытных работников
 - В. формирование у новичка системы знаний о компании-работодателе
 - Г. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 15. Что из перечисленного не является предметом специальной адаптации сотрудника:**
- А. рабочие обязанности и ответственность
 - Б. возможности обучения на работе
 - В. взаимоотношения с другими подразделениями
 - Г. отношения с местными и общегосударственными инспекциями
- 16. При каком методе обучения субъектом обучения являются только менеджеры и профессионалы:**
- А. деловые игры
 - Б. корпоративные университеты
 - В. аудиторные программы
 - Г. ученичество
- 17. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором анализируются записи непосредственного начальника о наиболее успешных и крайне неудачных действиях, предпринятых сотрудником на рабочем месте за оценочный период, называется:**
- А. рабочие стандарты
 - Б. критические эпизоды
 - В. принудительное распределение
 - Г. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 18. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором деятельность сотрудника сопоставляется с определенным ранее или ожидаемым уровнем выработки, называется:**
- А. ранжирование
 - Б. принудительное распределение
 - В. критические эпизоды
 - Г. рабочие стандарты
- 19. Собеседование по результатам оценки деятельности сотрудников называется:**
- А. оценочное интервью
 - Б. рабочее интервью
 - В. выборочное интервью
 - Г. рейтинговое интервью

20. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором сотрудники распределяются в ряд в соответствии с уровнем выполнения ими деятельности по одиночному либо комплексному критерию, называется:

- А. рабочие стандарты
- Б. критические эпизоды
- В. рейтинговые шкалы поведенческих якорей
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

Контрольный срез № 2 Вариант 1

1. Нематериальное вознаграждение — это:

- А. выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных
- Б. денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.
- В. удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник
- Г. все выше перечисленные варианты

2. Удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник, представляет собой:

- А. прямое денежное вознаграждение
- Б. косвенное денежное вознаграждение
- В. нематериальное вознаграждение
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

3. Внутренняя справедливость имеет место тогда, когда:

- А. работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах
- Б. работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации
- В. отдельные люди, выполняющие сходные виды работ в одной и той же фирме, получают за свою работу в соответствии с факторами, соответствующими уникальности каждого работника (стаж, производительность труда и др.)
- Г. более производительные коллективы получают больше, чем менее производительные

4. Групповая справедливость имеет место тогда, когда:

- А. работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах
- Б. работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации
- В. отдельные люди, выполняющие сходные виды работ в одной и той же фирме, получают за свою работу в соответствии с факторами, соответствующими уникальности каждого работника (стаж, производительность труда и др.)
- Г. более производительные коллективы получают больше, чем менее производительные

5. Справедливость, при которой работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации, называется:

- А. внешней
- Б. внутренней
- В. индивидуальной
- Г. коллективной

6. Нарушение структуры и функции организма, возникшее как результат действия одного или нескольких повреждающих факторов окружающей среды, называется:

- А. повреждение
- Б. повреждающий фактор
- В. несчастный случай
- Г. расстройство здоровья

7. Тело (предмет), вещество или явление, способное причинить повреждение, называется:

- А. случайный фактор
- Б. повреждающий фактор
- В. вещественное доказательство
- Г. все выше перечисленные варианты

8. Стойкая утрата трудоспособности — это:

- А. обратимая потеря трудовой функции человека
- Б. количественно-качественная характеристика нарушения структуры и функции организма
- В. необратимая потеря функции, которая не восстановится до конца жизни человека, несмотря на любую медицинскую помощь
- Г. все выше перечисленные варианты

9. Кратковременная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:

- А. менее 31 дн.
- Б. менее 28 дн.
- В. менее 21 дн.
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

10. Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, называется:

- А. работодатель
- Б. профессиональный союз
- В. социальное партнерство в сфере труда
- Г. коллективный работодатель

11. Наказание работника, который не отвечает установленным стандартам или не соблюдает нормы, принятые в организации, называется:

- А. дисциплинарный проступок
- Б. дисциплинарное взыскание
- В. дисциплина труда

Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

12. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей называется:

- А. дисциплинарный проступок
- Б. дисциплинарное взыскание
- В. дисциплина труда
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

13. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже, называется:

- А. трудовые процедуры
- Б. разъясняющие процедуры
- В. регламентирующие процедуры
- Г. примирительные процедуры

14. Конфликт — это особый вид взаимодействия субъектов организации, при котором:

- А. действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, делают невозможным реализацию ее целей и интересов
- Б. действия одной стороны могут создать конфликтную ситуацию для другой стороны
- В. действия одной стороны вызывают активное противодействие другой стороны
- Г. действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, приводят к открытым взаимным обвинениям

15. Когда слабая напористость сочетается с высоким уровнем кооперативности, индивид выбирает такой межличностный стиль разрешения конфликтов, как:

- А. уступчивость
- Б. уклонение
- В. принуждение
- Г. уход

16. Конфликт, при котором война идет до победы какой-либо одной стороны называется:

- А. антагонистический
- Б. межличностный
- В. горизонтальный
- Г. скрытый

17. На предконфликтной стадии развития конфликта:

- А. инцидент и открытые конфликтные взаимодействия отсутствуют
- Б. имеются ясно выраженная установка на борьбу с соперником и инцидент
- В. конфликтные взаимодействия и инцидент прекращаются
- Г. имеются ярко выраженные столкновения

18. Уклонение как стиль поведения в конфликтной ситуации предполагает, что:

- А. исход конфликта для индивида не особенно важен
- Б. индивид соглашается на требования и претензии противостоящей стороны
- В. вырабатывается промежуточное решение, устраивающее обе стороны

Г. участники ищут решение за счет взаимных уступок

19. Удовлетворяющие факторы — это:

- А. факторы, необходимые людям для оправдания минимальных усилий, затраченных на работу
- Б. факторы, которые стимулируют людей прикладывать к работе больше энергии, усилий и энтузиазма
- В. факторы, простое увеличение которых стимулирует на более упорную работу даже после того, как сотрудники уже были удовлетворены ими
- Г. факторы, вызывающие удовлетворение от выполнения какого-либо задания

20. «Утром — деньги, вечером — стулья» — это название такого метода стимулирования, как:

- А. фиксированное отношение
- Б. фиксированное поведение
- В. фиксированное достижение
- Г. фиксированный график оплаты

Вариант 2

1. Выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных, представляют собой:

- А. прямое денежное вознаграждение
- Б. косвенное денежное вознаграждение
- В. нематериальное вознаграждение
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

2. Денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта, представляют собой:

- А. прямое денежное вознаграждение
- Б. косвенное денежное вознаграждение
- В. нематериальное вознаграждение
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

3. Система вознаграждения персонала организации состоит из:

- А. прямого денежного вознаграждения
- Б. косвенного денежного вознаграждения
- В. нематериального вознаграждения
- Г. все выше перечисленные варианты

4. Индивидуальная справедливость имеет место тогда, когда:

- А. работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах
- Б. работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации
- В. отдельные люди, выполняющие сходные виды работ в одной и той же фирме, получают за свою работу в соответствии с факторами, соответствующими уникальности каждого работника (стаж, производительность труда и др.)
- Г. более производительные коллективы получают больше, чем менее производительные

5. Справедливость, при которой работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах, называется:

- А. внешней
- Б. внутренней
- В. индивидуальной
- Г. коллективной

6. Что из перечисленного относится к денежному виду вознаграждения, выплачиваемому по усмотрению работодателя:

- А. выплаты за нерабочее время
- Б. пособия по охране здоровья
- В. премии
- Г. все выше перечисленные варианты

7. Что из перечисленного относится к денежному виду вознаграждения, выплачиваемому по усмотрению работодателя:

- А. выплаты за нерабочее время
- Б. оплата отпусков и больничных
- В. пособия по безработице
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

8. Качественно-количественная характеристика нарушения структуры и функции организма, называется:

- А. стойкая утрата трудоспособности
- Б. временная утрата трудоспособности
- В. тяжесть вреда
- Г. все выше перечисленные варианты

9. Длительная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:

- А. более 7 дн.
- Б. более 14 дн.
- В. более 21 дн.
- Г. все выше перечисленные варианты

10. Исследование человека в процессе производства и его взаимодействия с оборудованием, инструментами и физическими условиями труда, называется:

- А. анализ выполнения трудовой дисциплины
- Б. превентивные меры руководства, направленные на недопущение насилия на рабочем месте
- В. эргономика
- Г. все выше перечисленные варианты

11. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, называется:

- А. коллективный договор
- Б. профессиональный пакт
- В. договор о социальном партнерстве
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

12. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, действующим на предприятии и определенным в соответствии с законодательством и трудовым договором, называется:

- А. общие положения
- Б. дисциплина труда
- В. правила внутреннего трудового распорядка
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

13. Трудовые споры бывают:

- А. индивидуальные
- Б. коллективные
- В. все выше перечисленные варианты
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

14. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, называется:

- А. примирительные процедуры
- Б. коллективная дисфункция
- В. забастовка
- Г. среди перечисленных вариантов правильного нет

15. Условием возникновения конфликта является:

- А. конфликтная ситуация
- Б. инцидент
- В. активизация деятельности одной из сторон конфликта
- Г. ущемление интересов одной из сторон

16. К причинам возникновения конфликтов относятся:

- А. ограниченность ресурсов
- Б. различие или пересечение интересов членов организации
- В. неудовлетворительные коммуникации
- Г. все перечисленные варианты

17. Каких методов управления конфликтами нет:

- А. межгрупповые
- Б. межличностные
- В. структурные
- Г. ответные агрессивные действия

18. Подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом выполняет следующие функции:

- А. ведение учета и статистики персонала, проведение патентно-лицензионной деятельности
- Б. согласование распорядительных и иных документов по управлению персоналом
- В. организация рекламы, поддержание взаимосвязи с внешними источниками
- Г. учет приема, перемещений, поощрений и увольнений персонала

19. Такие награды, как деньги, выгоды, титулы — это:

- А. внешняя мотивация
- Б. внутренняя мотивация

- В. материальная мотивация
- Г. личная мотивация

20. Уставшими сотрудниками называются:

- А. сотрудники, с которыми происходят несчастные случаи
- Б. сотрудники, рискующие «перегореть» на работе
- В. сотрудники, страдающие от заболеваний, связанных со стрессом
- Г. все перечисленные варианты

Ключи к тестовым заданиям

Контрольный срез № 1 Вариант 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Г	В	Б	А	А	Б	Г	Б	Б	А
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
А	А	В	Б	А	Б	А	Б	А	Б

Контрольный срез № 1 Вариант 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
В	В	В	Г	Б	Б	В	Г	А	Г
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Г	А	А	Б	Г	В	А	А	А	А

Контрольный срез № 2 Вариант 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
В	В	В	Г	Б	Г	Б	Б	В	Б
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Б	А	Г	А	Б	А	Б	Г	Г	Г

Контрольный срез № 2 Вариант 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	Б	Г	В	А	В	Г	А	В	В
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
А	В	В	А	Б	Б	Г	Б	Г	Г

4.2. Задания промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплин/модуля

Перечень экзаменационных вопросов по модулю ПМ.03 Управление подразделением организации:

1. Понятие "управление".
2. Роль менеджмента, его задачи и эффективность.
3. Понятие и сущность менеджмента, цели, задачи
4. Принципы и методы менеджмента.
5. Закономерности и принципы управления персоналом.
6. Организация труда и её совершенствование.
7. Социально-психологический климат в коллективе.
8. Сущность и виды планирования.
9. Эволюция управленческой мысли
10. Принятие управленческих решений.
11. Типология решений.
12. Процесс принятия управленческих решений.
13. Коммуникации как связующие процесса управления.
14. Информационные технологии в сфере управления производством.
15. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности
16. Стили управления и руководства.
17. Индивидуальные качества руководителя.
18. Эффективность деятельности руководителя.
19. Планирование и подготовка резерва руководителей
20. Содержание понятия «персонал организации».
21. Классификация персонала.
22. Структура персонала.
23. Уровни управления персоналом.
24. Фазы развития персонала.
25. Набор персонала.
26. Организация подбора персонала.
27. Отбор персонала.
28. Этапы профессионального отбора персонала
29. Оценка труда и рабочего места
30. Оценка результатов труда персонала
31. Процедура оценки и аттестация
32. Характеристика и оценка качеств работника
33. Понятие организации труда.
34. Режим производства и личный режим работника.
35. Нормирование труда.
36. Проектирование рабочего процесса.
37. Нормирование деятельности персонала.
38. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
39. Процесс профессионального обучения и его этапы.
40. Основные формы обучения персонала на рабочем месте.

41. Мотивы обучения.
42. Место коллектива в системе управления.
43. Формирование и развитие коллектива.
44. Эффективность работы коллектива организации.
45. Понятие и механизм образования формальных и неформальных организаций
46. Потребности, мотивы и стимулы труда.
47. Сущность мотивации труда.
48. Виды мотивов к труду.
49. Типы мотивации работников.
50. Основные правила мотивации.
51. Мероприятия по поддержанию мотивации.
52. Причины снижения мотивации.
53. Система морального и материального стимулирования.
54. Направление реализации карьеры.
55. Планирование карьеры.
56. Модели карьеры.
57. Выбор карьеры.
58. Стадии развития карьеры.
59. Управление карьерой.
60. Развитие персонала.
61. Природа, типы и причины конфликта.
62. Стресс: природа и причины стресса.
63. Управление конфликтами и стрессами.
64. Семь подходов к эффективному разрешению конфликтов.
65. Структура коммуникации.
66. Деловое общение.
67. Этапы и фазы делового общения.
68. Управленческое общение.
69. Организация проведения деловых совещаний и переговоров.
- Эффективные совещания.
70. Понятие кадровой политики.
71. Типы кадровой политики.
72. Кадровая стратегия.
73. Этапы проектирования кадровой политики.
74. Пути реализации кадровой политики.

Перечень практических заданий к экзамену по ПМ.03 Управление подразделением организации:

Практическое задание №1

Определить численность основных производственных рабочих для каждой операции на участке ТО и ТР при следующих исходных данных.

Название ремонтируемой детали шаровая опора

Годовая программа ремонта деталей N=18000 штук

Мощность участка $M_{уч} = 30000$ *нормо-часов*

Др – количество рабочих дней в году 250 дней

Среднее количество дней отпусков и невыходов на работу по уважительным причинам 28 дней

$t_{см}$ – продолжительность рабочей смены, 8 час

Таблица 1.5 – Технологический маршрут ремонта детали Шаровая опора

Номер и название операции	Норма времени на операцию, час.	Разряд работ
005 Осталивание	0,228	5
010 Фрезерование	0,039	4
015 Сверление	0,033	5
020 Мойка	0,025	5
Итого		_____

Практическое задание № 2. Определить численность основных производственных рабочих для каждой операции на участке ТО и ТР при следующих исходных данных (таблица 1.1; таблица 1.2):

Таблица 1.1– Исходные данные

Название ремонтируемой детали Вилка скользящая карданного вала	
Показатели	Значение
Годовая программа ремонта деталей	N=14000 штук
Мощность участка	$M_{уч} = 70000$ <i>нормо-часов</i>
Др – количество рабочих дней в году	249 дней
О – среднее количество дней отпусков и невыходов на работу по уважительным причинам	30 дней
$t_{см}$ – продолжительность рабочей смены	8 час

Таблица 1.2 Технологический маршрут ремонта детали Вилка скользящая карданного вала

Номер и название операции	Норма времени на операцию, час.	Разряд работ
005 Наплавка	0,042	5
010 Сверлильная	0,141	4
015 Протяжка	0,096	5
020 Осталивание	0,061	5
025 Мойка	0,033	3
Итого	0,373	

Практическое задание № 3.

В отстающее отделение совхоза-завода ПАО «Массандра» пришел с другого хозяйства управляющий – Е. В. Рудаков. Его отличали высокой работоспособностью, хорошие знания по всем отраслям. По типу руководителя Е. В. Рудаков относился к автократическому. С первых дней он работал от зари до

зари. Вникал в дела бригад и ферм. Много подсказывал, принимал решения за бригадиров и заведующих фермами. Его часто не устраивало, как выполняли управленческие функции отдельные работники. На месте он выполнял эти работы значительно быстрее, показывая образцы труда. Работники при Е. В. Рудакове стали работать энергичнее.

В результате отделение в числе первых провело посевную компанию. По возвращении из отпуска Е. В. Рудаков обнаружил, что дела на отделении опять идут плохо.

- В чем проблема? Какое решение приняли бы Вы в этой ситуации?
- определите 5 аспектов проблемы?
- в чем главная ошибка Е. В. Рудакова
- сформулируйте принятое Вами решение.

Практическое задание № 4.

Работник СП «ТЭР-Холдинг Комп., Татарстан» В. Е. Горбачев работал в коллективе 8 лет (ему 26 лет). Все в отделе его ровесники. Большинство из них не женаты, в том числе и он. После окончания заочно Казанского института бизнеса он назначается менеджером одной программы в производственном отделе. Манеры поведения, деловые коммуникации, формы контакта остались у него прежними: обращения друг к другу по имени, прозвищу независимо от возраста, частые насмешки, встречаются приписки, не отказывается с членами отдела в тех. перерыв пить чай. Социально-психологический климат в коллективе стал прохладным, менеджер перестал быть формальным лидером. По итогам первого полугодия его коллектив занял последнее место. Менеджер стал часто раздражаться, повышать голос, браковать работу. Дисциплина трудовая и производственная осталась низкая. Менеджер стал чаще выполнять, доделывать, переделывать работу за подчиненными. Производственные показатели коллектива не повышались.

- Сформулируете сущность проблемы;
- определите главные ошибки менеджмента;
- примите и сформулируете решения.

Практическое задание № 5.

В совхозе-заводе «Ливадия» ПАО «Массандра» пол года назад внедрили отраслевую структуру управления. Цех виноградарства возглавил главный агроном, которому стали подчиняться 19 должностных работников. Главному агроному не хватило умения управлять психологическими взаимоотношениями в бригадах. Ему было трудно изучить индивидуальные психологические особенности каждого из 14 бригадиров виноградарских бригад.

По результатам года все были премированы согласно Положению, но моральному поощрению уделили недостаточное внимание. Бригадир виноградарской бригады №3 с явно холерическими чертами наградили Почетной грамотой ПАО «Массандра» и занесли его в Книгу Почета, что отразится на установлении персональной пенсии в объединении. Но данное поощрение несколько не обрадовало бригадира. Он с грузинским акцентом громко и постоянно утверждал, что это для него никакого значения не имеет. А бригадира бригады №5 с меланхолическими чертами характера премировали из фонда

материального поощрения туристической поездкой в Грецию. Причем это поощрение произвели тогда, когда появилась путевка. Никто из членов коллектива не знал. Все прошло по-тихому. Бригадир безусловно радовался, но его самооценка и самоутверждение в коллективе не произошло! Это его в силу его меланхоличности характера как-то угнетало. Обе бригады закончили год почти с одинаковыми результатами. После этого бригады стали работать менее энергично.

С целью активизации деятельности бригадиров начальник цеха покритиковал их на общем собрании коллектива. После чего бригадир бригады №3 выразил начальнику цеха неудовольствие, а бригадир бригады №5 промолчал и ушел домой. Он очень переживал, руки его опустились, он стал более молчаливее и душу его разъедала какая-то ущербность. Так он стал «Человеком в футляре», в котором грусть, нежелание работать высокопроизводительно. Ему казалось все втихомолку над ним смеются, издеваются, как бы говоря, что он плохенький работник. После определенного времени бригада №5 стала иметь показание хуже, чем бригада №5.

- Сформулируете и покажите сущность проблемы;
- определите главные ошибки менеджера;
- примите и сформулируете решение в этой ситуации.

Практическое задание №6

На механообрабатывающем участке цеха работает 30 рабочих-станочников. Средний разряд рабочих-станочников - 4. Форма оплаты труда – сдельная. Участок испытывает дефицит рабочих кадров. В то же время ряд операций по обслуживанию рабочих мест выполняются самими станочниками. Необходимо рассмотреть возможность повышения производительности труда станочников за счет рациональной организации обслуживания рабочих мест. Исходные данные и варианты заданий приведены в табл. 1.

Таблица 1 – Баланс затрат рабочего времени по данным массовой фотографии рабочего времени

Виды затрат рабочего времени	Варианты заданий
	Затраты времени, % общей продолжительности рабочей смены
1. Фактические затраты времени на непосредственное выполнение производственного задания	72
2. Получение задания и деталей на промежуточном складе	3
3. Получение инструмента в ИРК	2,5
4. Заточка инструмента	2,9
5. Доставка деталей в ОТК	0,2
6. Подноска и заливка охлаждающей жидкости	1,1
7. Уборка стружки	0,9

8. Уборка рабочего места	0,8
9. Потери времени в связи с:	
ожиданием наладки	2,5
отсутствием работы	0,6
необеспеченностью оснасткой	3,9
поздним началом и преждевременным окончанием работы	3,6
отлучкой с рабочего места	6

5. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Количество вариантов задания для экзаменуемого - 5

Время выполнения задания -90 мин.

Перечень материалов, оборудования и информационных источников, используемых в аттестации:

1. Ватолкина Н.Ш. Управление развитием организации: учебное-методическое пособие. – Москва: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2019.
2. Веденко К.В. Управление персоналом. – Москва: Дашков и К, 2019.
3. Герасимова Е.Б., Герасимов Б.И., Сизикин А.Ю. Управление качеством, учебное пособие: – Москва: Форум, 2019.
4. Грибов В.Д. Управление структурным подразделением: учебное пособие для студентов СПО. – Москва: Кнорус, 2021.
5. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Лаборатория знаний, 2020.
6. Лихолетова В.В. Управление организацией (предприятием) СПб: Интермедия, 2020.
7. Свечников В.В. Швейкерт М.И., Пузикова Е.А. Экономика предприятия (организации) учебное пособие: Москва: Флинта, 2021.
8. Турцова О.Г. Организация производства и управление предприятием: учебник. - М.: ИНФРА - М, 2021.
9. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия) : учебник / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2016. — 292 с. — ISBN 978-5-394-02129-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/72400>
10. Голов, Р. С. Организация производства, экономика и управление в промышленности : учебник / Р. С. Голов, А. П. Агарков, А. В. Мыльник. — Москва : Дашков и К, 2017. — 858 с. — ISBN 978-5-394-02667-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/91245>
11. Компенсационный менеджмент : учебное пособие / А. О. Акулов, С. И. Бабина, С. А.
12. Бабин, Е. А. Баканов. — Кемерово : КемГУ, 2016. — 458 с. — ISBN 978-5-8353-1927-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/99437>

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольский судостроительный колледж»
(ГАПОУ «ЗСК»)

Рассмотрено на заседании предметно-цикловой комиссии специальности 26.02.02 Судостроение от _____ Протокол № _____ Председатель ПЦК _____	Экзаменационный билет №_1_ по ПМ.03 Управление подразделением организации Группа _____ Курс _____ Семестр _____	Утверждено Зам.директора по УМР _____ Опалько С.Г. _____ 2023г.
---	--	--

1. Понятие управления.
2. Методы принятия управленческих решений.
3. Решить задачу

Трудоемкость ремонтных работ за год составляет **40379 нормо-часов**. Коэффициент выполнения норм 1,05. Количество рабочих дней в году 257 дней. Средняя продолжительность отпусков 28 дней. Продолжительность смены 8 часов.

Трудоемкость техобслуживания электрооборудования составляет **4904 нормо-часов**. Норма обслуживания на одного дежурного электрика в смену 1000 рем. ед.

Определить численность электриков-ремонтников и дежурных электриков.

Преподаватель: _____ / Ефимкина Ю.Е

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольский судостроительный колледж»
(ГАПОУ «ЗСК»)

Рассмотрено на заседании предметно-цикловой комиссии специальности 26.02.02 Судостроение от _____ Протокол № _____ Председатель ПЦК _____	Экзаменационный билет №_2_ по ПМ.03 Управление подразделением организации Группа _____ Курс _____ Семестр _____	Утверждено Зам.директора по УМР _____ Опалько С.Г. _____ 2023г.
---	--	--

1. Понятие персонала и его классификация.
2. Конфликт. Природа конфликта.
3. Решить задачу

Трудоемкость ремонтных работ за год составляет **50000 нормо-часов**. Коэффициент выполнения норм 1,1. Количество рабочих дней в году 260 дней. Средняя продолжительность отпусков 28 дней. Продолжительность смены 8 часов.

Трудоемкость техобслуживания электрооборудования составляет **4000 нормо-часов**. Норма обслуживания на одного дежурного электрика в смену 900 рем. ед.

Определить численность электриков-ремонтников и дежурных электриков.

Преподаватель: _____ / Ефимкина Ю.Е

Министерство образования и науки Республики Татарстан

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольский судостроительный колледж»
(ГАПОУ «ЗСК»)

Рассмотрено на заседании предметно-цикловой комиссии специальности 26.02.02 Судостроение от _____ Протокол № _____ Председатель ПЦК _____	Экзаменационный билет №_3_ по ПМ.03 Управление подразделением организации Группа _____ Курс _____ Семестр _____	Утверждено Зам.директора по УМР _____ Опалько С.Г. _____ 2023г.
---	--	--

1. Виды организационных структур.
2. Приемы делового общения.
3. Решить задачу

Годовая программа выпуска деталей на токарном участке 20000 штук. Штучно-калькуляционное время 1,5 часа. Участок работает в 2 смены. Продолжительность смены 8 часов. Коэффициент выполнения норм 1,5. Количество рабочих дней в году 256 дней. Потери времени на ремонт оборудования 4%. Рассчитать принятое количество токарных станков и коэффициент использования оборудования.

Преподаватель: _____ / Ефимкина Ю.Е

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольский судостроительный колледж»
(ГАПОУ «ЗСК»)

Рассмотрено на заседании предметно-цикловой комиссии специальности 26.02.02 Судостроение от _____ Протокол № _____ Председатель ПЦК _____	Экзаменационный билет №_4_ <u>ПМ.03 Управление подразделением организации</u>	Утверждено Зам.директора по УМР _____ Опалько С.Г.
	Группа _____ Курс _____ Семестр _____	_____ 2023г.

1. Сущность организации труда.
2. Стресс. Профилактика стресса.
3. Решить задачу

Механический участок работает в 2 смены. Продолжительность смены 8 час. Количество рабочих дней 256 дней. Годовая программа выпуска деталей 500 000 штук. Рассчитать потребное количество станков для механического участка и средний коэффициент использования оборудования на участке.

Решение

Таблица 3.1 – Расчет потребного количества оборудования и показателей его использования

№	Наименование операции	Оборудование	Трудоемкость, мин	Трудоемкость, час.	Расчетное кол-во станков Ср _{расч}	Принятое кол-во станков С _{пр}	Коэффициент использования об-я Ки
005	Фрезерная	1А616Ф					
010	Фрезерная	2Н118РФ2					
Итого							

Преподаватель: _____ / Ефимкина Ю.Е

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Зеленодольский судостроительный колледж»
(ГАПОУ «ЗСК»)

Рассмотрено на заседании предметно-цикловой комиссии специальности 26.02.02 Судостроение от _____ Протокол № _____ Председатель ПЦК _____	Экзаменационный билет №_5_ <u>ПМ.03 Управление подразделением организации</u> Группа _____ Курс _____ Семестр _____	Утверждено Зам.директора по УМР _____ Опалько С.Г. _____ 2023г.
---	--	--

1. Сущность организации труда.
2. Виды вознаграждения людей за положительные результаты.
3. Решить задачу

Годовая программа выпуска деталей на токарном участке 80 000 штук. Средняя трудоемкость изготовления 60 мин. Участок работает в 2 смены. Номинальный фонд времени на 1 смену 2090 часов. Коэффициент выполнения норм 1,15. Потери времени на ремонт оборудования 5%. Определить принятое количество оборудования и коэффициент его использования.

Преподаватель: _____/Ефимкина Ю.Е