

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Доцент с исп. обязанностей
зав кафедрой ТД

 Т.О. Сошина

« 30 » ав 2021 г

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной
аттестации обучающихся по профессиональному модулю**

ПМ 02 УЧАСТИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Приложение к рабочей программе профессионального модуля

основной профессиональной образовательной программы
подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО 15.02.08 Технология машиностроения
(базовая подготовка)

Фонд оценочных средств разработан на основе:

– Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «14» декабря 2017 г. № 1216 по специальности 15.02.08 *Технология машиностроения*;

– Рабочей программы профессионального модуля ПМ 02 *Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения*, утвержденного 30.08.2021 г.

Разработчик: преподаватель _____ Л.Н. Гусельникова

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании предметной (цикловой) комиссии *Технических дисциплин* (ПЦК ТД) «30» 08 20__ г., протокол № 1

Председатель ПЦК ТД



О.Н. Карсакова

Главный технолог
ООО «Электротяжмаш-Привод»



А.В. Топоров

Зав. сектором мех.обработки
ООО «Лысьванфтемаш»



С.А. Мезенцева

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Область применения

ФОС предназначен для проверки результатов освоения профессионального модуля **ПМ 02** **Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения** по специальности СПО 15.02.08 *Технология машиностроения* в части овладения видом профессиональной деятельности «Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения».

В результате освоения профессионального модуля обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 15.02.08 *Технология машиностроения* следующими общими и профессиональными компетенциями.

Перечень общих компетенций элементы, которых формируются в рамках ПМ:

Код	Наименование общих компетенций
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 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

Перечень профессиональных компетенций элементы, которых формируются в рамках ПМ:

Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций
ВД 2	Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения
ПК 2.1	Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения
ПК 2.2	Участвовать в руководстве работой структурного подразделения
ПК 2.3	Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения

В результате освоения профессионального модуля обучающийся должен:

<i>иметь практический опыт:</i>	<ul style="list-style-type: none">– участия в планировании и организации работы структурного подразделения;– участия в руководстве работой структурного подразделения;– участия в анализе процесса и результатов деятельности подразделения
<i>уметь:</i>	<ul style="list-style-type: none">– рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;– рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;– принимать и реализовывать управленческие решения;– мотивировать работников на решение производственных задач;– управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками
<i>знать:</i>	<ul style="list-style-type: none">– особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;– принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;– принципы делового общения в коллективе

1 МЕТОДЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Таблица 1 – Методы и формы контроля и оценивания элементов профессионального модуля

Элемент профессионального модуля	Методы и формы контроля и оценивания		
	Текущий контроль	Рубежный контроль	Промежуточная аттестация
МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка эссе Экспертная оценка рефератов Экспертная оценка доклада Наблюдение и оценка результатов курсового проекта (работы) Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ	Тестирование Защита курсового проекта (работы)	Экзамен по МДК (7 семестр)
УП 02.01 Учебная практика	Экспертное наблюдение и оценка при выполнении работ на учебной практике Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной практики	-	Дифференцированный зачет УП
ПП 02.01 Производственная практика (по профилю специальности)*	Экспертное наблюдение и оценка при выполнении работ на производственной практике (по профилю специальности). Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения производственной практики (по профилю специальности)	-	Дифференцированный зачет ПП
ПМ.02 ЭК Экзамен (квалификационный)	-	Экзамен по МДК Дифференцированный зачет по УП Дифференцированный зачет по ПП	Экзамен (квалификационный)

**ФОС Учебной практики и Производственной практики (по профилю специальности) приведены отдельными документами*

Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала проводится в форме устного опроса обучающихся по темам МДК.

Наблюдение и оценка результатов практических занятий

Типовые темы практических занятий приведены в РП ПМ. Комплект заданий на практические занятия приведены в МУ по ПЗ по МДК.

Защита отчетов по практическим занятиям проводится индивидуально каждым обучающимся в форме собеседования.

Наблюдение и оценка результатов курсового проекта (работы)

Типовые темы для разработки курсового проекта (работы) приведены в РП ПМ. Комплект заданий и указания к выполнению курсового проекта (работы) приведены в МУ по КП.

Защита курсового проекта (работы) проводится индивидуально каждым обучающимся в форме собеседования.

Экспертная оценка результатов самостоятельной работы

Задания для самостоятельной работы приведены в МУ по СРС по МДК.

Качественная оценка определения научного кругозора, степенью овладения методами теоретического исследования и развития самостоятельности мышления обучающегося.

Способом проверки качества организации самостоятельной работы обучающихся является контроль:

— корректирующий (может осуществляться во время индивидуальных консультаций по поводу выполнения формы самостоятельной работы);

— констатирующий (по результатам выполнения специальных форм самостоятельной работы);

— самоконтроль (осуществляется самим обучающимся);

— текущий (в ходе выполнения различных форм самостоятельной работы, установленных рабочей программой);

— промежуточный (оценка результата обучения как итога выполнения обучающимся всех форм самостоятельной работы).

Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения профессионального модуля (ПМ)

Интегральная качественная оценка освоения профессионального модуля, включая междисциплинарные курсы, учитываемая при промежуточной аттестации.

Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения учебной и/ или производственной практики (по профилю специальности)

Интегральная качественная оценка освоения учебной и/или производственной практики (по профилю специальности), учитываемая при промежуточной аттестации по учебной практике и/или производственной практике (по профилю специальности).

Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений проводится в форме тестирования, защиты курсового проекта (работы) после изучения тем МДК.

2 КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ

Критерии оценки устного ответа

Критерии оценки	Оценка
обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	Отлично
обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого	Хорошо
обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого	Удовлетворительно
обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом	Неудовлетворительно

Критерии оценки практических занятий

1 активность работы на практическом занятии (выполнение всех заданий, предложенных преподавателем);

2 правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение понятий, идей, и т.д.);

3 полнота и одновременно лаконичность ответа (ответ должен отражать основные теории и концепции по раскрываемому вопросу, содержать их критический анализ и сопоставление);

4 умение формулировать собственную точку зрения, грамотно аргументировать свою позицию по раскрываемому вопросу;

5 культура речи (материал должен быть изложен хорошим профессиональным языком, с грамотным использованием соответствующей системы понятий и терминов)

Критерии оценки практического задания

Критерии оценки	Оценка
<ul style="list-style-type: none"> – практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя – показан высокий уровень знания изученного материала по заданной теме – проявлен творческий подход – умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие практико-ориентированные выводы – работа выполнена без ошибок и недочетов или допущено не более одного недочета 	Отлично
<ul style="list-style-type: none"> – практическое задание выполнено в установленный срок с использованием рекомендаций преподавателя – показан хороший уровень владения изученным материалом по заданной теме – работа выполнена полностью, но допущено в ней: <ul style="list-style-type: none"> а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов 	Хорошо
<ul style="list-style-type: none"> – практическое задание выполнено в установленный срок с частичным использованием рекомендаций преподавателя – продемонстрированы минимальные знания по основным темам изученного материала – выполнено не менее половины работы или допущены в ней: <ul style="list-style-type: none"> а) не более двух грубых ошибок; б) не более одной грубой ошибки и одного недочета; в) не более двух-трех негрубых ошибок; г) одна негрубая ошибка и три недочета; д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов 	Удовлетворительно
<ul style="list-style-type: none"> – число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины задания – если обучающийся не приступал к выполнению задания или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий 	Неудовлетворительно

Критерии оценки тестов

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
86 - 100	70 - 85	51 - 69	50 и менее

Критерии оценивания курсового проекта (работы)

Критерии оценки	Оценка
<ul style="list-style-type: none"> – курсовой проект (работа) выполнен(а) в полном объеме; – во введении указаны актуальность, цель и задачи, предмет и объект, новизна и значимость, методологическая база; – отбор источников проведен корректно, проведен глубокий теоретический анализ и сформулированы исследовательские пробелы. Источники удовлетворяют требованиям по количеству; 	Отлично

<ul style="list-style-type: none"> – тема проекта (работы) раскрыта полностью: рассмотрены основные тезисы и определения, методики и правила, теории, в практическом разделе присутствуют выводы и аргументация позиции автора; – в заключении подтверждается актуальность и значимость исследования, делаются основные выводы о проделанной работе, сопоставляется изначально поставленная цель и полученные результаты, присутствуют обоснованные умозаключения автора; – оформление соответствует установленным требованиям; – хорошо структурированный доклад, презентация полностью раскрывает тему, обучающийся квалифицированно ответил на все вопросы 	
<ul style="list-style-type: none"> – курсовой проект (работа) выполнен(а) в полном объеме; – тема раскрыта полностью, материал изложен в научном стиле; – отбор источников проведен корректно: источники являются актуальными, соответствуют теме исследования, удовлетворяют требованиям по количеству. Теоретический анализ проведен не достаточно глубоко; – не исключены небольшие неточности в формулировках предложений; – выводы автора аргументированы, но слишком сжаты; – введение и заключение не противоречат друг другу, но имеются некоторые недостатки: слабо подтверждается актуальность, проблема поставлена слишком размыто и пр. – есть отдельные замечания к оформлению работы и стилю изложения; – доклад в целом правильно структурирован, презентация раскрывает тему, обучающийся квалифицированно ответил на большинство вопросов 	<p>Хорошо</p>
<ul style="list-style-type: none"> – курсовой проект (работа) выполнен(а) в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; – проведено реферирование источников без глубокого критического анализа, количество источников ограничено; – обучающийся усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; – актуальность работы обозначена поверхностно, нет поддерживающих аргументов. Цели и задачи работы сформулированы недостаточно корректно. Материал слабо систематизирован, обоснованно используются методы и инструменты исследования, достоверность полученных результатов слабо обоснована; – работа оформлена со значительными нарушениями, язык работы не соответствует научному стилю; – структура презентации не полностью раскрывает тему. Имеются существенные ошибки в оформлении презентации, библиографии, визуальных материалов; – автор не ответил на ряд из заданных вопросов на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения 	<p>Удовлетворительно</p>
<ul style="list-style-type: none"> – материал работы не структурирован, логика изложения материала нарушена; – используемые источники не являются актуальными, не соответствуют теме курсового проекта (работы), не удовлетворяют требованиям по количеству; 	<p>Неудовлетворительно</p>

<ul style="list-style-type: none"> – актуальность работы не обозначена. Цель работы расходится с темой, сформулированные задачи не позволяют раскрыть тему; – материал не систематизирован, нет понимания возможностей корректного использования методов и инструментов исследования, результаты исследования не сформулированы; – по оформлению работа не соответствует требованиям, язык работы не соответствует научному стилю – структура презентации не раскрывает тему. Имеются существенные ошибки в оформлении презентации, библиографии, визуальных материалов; – автор не ответил на большинство из заданных вопросов, обучающийся не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них 	
--	--

Критерии результатов самостоятельной работы

При экспертной оценке результатов самостоятельной работы учитываются такие критерии:

- Глубина освоения знаний
- Источники информации
- Качество выполнения работы
- Самостоятельность изложения
- Творчество и личный вклад
- Соблюдение правил оформления

Критерии оценки эссе

Критерии оценки	Оценка
<ul style="list-style-type: none"> – представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; – проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием обществоведческих терминов и понятий в контексте ответа; – предоставлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт 	Отлично
<ul style="list-style-type: none"> – представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; – проблема раскрыта с корректным использованием обществоведческих терминов и понятий в контексте ответа (теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются); – представлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт 	Хорошо
<ul style="list-style-type: none"> – представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; – проблема раскрыта при формальном использовании 	Удовлетворительно

<p>обществоведческих терминов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - представлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт без теоретического обоснования 	
<ul style="list-style-type: none"> - Не представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы, проблема раскрыта на бытовом уровне; аргументация своего мнения слабо связана с раскрытием проблемы 	Неудовлетворительн о

Критерии оценки рефератов

Критерии оценки	Оценка
<ul style="list-style-type: none"> -Соответствие целям и задачам учебной дисциплины; - актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме; - заявленная тема полностью раскрыта; - научность языка изложения, логичность и последовательность в изложении материала; - количество исследованной литературы, в том числе новейших источников по проблеме; - четкость выводов; - оформление работы соответствует предъявляемым требованиям 	Отлично
<ul style="list-style-type: none"> -Соответствие целям и задачам учебной дисциплины; - актуальность темы и рассматриваемых проблем, соответствие содержания заявленной теме; - научность языка изложения, заявленная тема раскрыта недостаточно полно; - отсутствуют новейшие литературные источники по проблеме; - при оформлении работы имеются недочеты 	Хорошо
<ul style="list-style-type: none"> - Соответствие целям и задачам учебной дисциплины; - содержание работы не в полной мере соответствует заявленной теме, заявленная тема раскрыта недостаточно полно; - использовано небольшое количество научных источников; - нарушена логичность и последовательность в изложении материала; - при оформлении работы имеются недочеты. 	Удовлетворительно
<ul style="list-style-type: none"> - Работа не соответствует целям и задачам учебной дисциплины; - содержание работы не соответствует заявленной теме; - содержание работы изложено не научным стилем; - оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям 	Неудовлетворительн о

Критерии оценивания доклада

Критерии оценки	Оценка
–свободная речь, доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом - автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался - отвечает на вопросы - показано владение специальным аппаратом - выводы полностью характеризуют работу	Отлично
–свободное владение текстом, обращение к слушателям - использование демонстрационного материала в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности - не может ответить на большинство вопросов - использованы общенаучные и специальные термины - выводы нечеткие - имеются, но не доказаны.	Хорошо
–текст зачитывается монотонно, без обращения к слушателям - представленный демонстрационный материал оформлен плохо, неграмотно - не может четко ответить на вопросы - показано владение базовым аппаратом - выводы имеются, но не доказаны	Удовлетворительно
- доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, речь косноязычна - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком - не может ответить на вопросы - владение специальным аппаратом отсутствует - выводы имеются, но не доказаны	Неудовлетворительно

Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения профессионального модуля (ПМ)

Интегральная качественная оценка освоения профессионального модуля, включая междисциплинарные курсы, учитываемая при промежуточной аттестации.

Экспертное наблюдение и оценка при выполнении работ на учебной и/или производственной практике (по профилю специальности)

Учебная практика направлена на формирование у обучающихся практических профессиональных умений, приобретение первоначального практического опыта в рамках модулей по основным видам профессиональной деятельности.

Производственная практика (по профилю специальности) направлена на приобретение опыта самостоятельной профессиональной деятельности в рамках модулей по основным видам профессиональной деятельности.

Текущий контроль результатов прохождения учебной и/или производственной (по профилю специальности) практики в соответствии с рабочей программой практики происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- ежедневный контроль посещаемости практики;
- наблюдение за выполнением видов работ на практике;
- контроль качества выполнения видов работ на практике
- контроль за ведением дневника практики,
- контроль сбора материала для отчета по практике в соответствии с заданием на практику.

3 КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Профессиональный модуль *ПМ 02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения* изучается в течение 1 семестра.

Формами контроля промежуточной аттестации являются:

1 МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

– экзамен - 7 семестр

2 Учебная практика:

– дифференцированный зачет - 7 семестр;

3 Производственная практика (по профилю специальности):

– дифференцированный зачет - 7 семестр

4 Экзамен (квалификационный) – 7 семестр

Критерии оценивания экзамена (МДК)

Критерии оценки	Оценка
<p>Всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного программного материала, самостоятельно выполненные все предусмотренные программой задания, глубоко усвоенные основная и дополнительная литература, рекомендованная программой, активная работа на практических (лабораторных) занятиях.</p> <p>Обучающийся разбирается в основных научных концепциях по изучаемой учебной дисциплине, проявивший творческие способности и научный подход в понимании и изложении учебного программного материала.</p> <p>Ответ отличается богатством и точностью использованных терминов, материал излагается последовательно и логично</p>	Отлично
<p>Достаточно полное знание учебно-программного материала.</p> <p>Обучающийся не допускает в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнивший все предусмотренные программой задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную программой, активно работавший на практических (лабораторных) занятиях, показавший систематический характер знаний по учебной дисциплине, достаточный для дальнейшей учебы, а также способность к их самостоятельному пополнению</p>	Хорошо
<p>Обучающийся показал знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, не отличавшийся активностью на практических (лабораторных) занятиях, самостоятельно выполнивший основные предусмотренные программой задания, однако допустивший погрешности при их выполнении и в ответе на экзамене, но обладающий необходимыми знаниями для устранения под руководством преподавателя наиболее существенных погрешностей</p>	Удовлетворительно
<p>обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях или отсутствие знаний по значительной части основного учебно - программного материала, не выполнивший самостоятельно предусмотренные программой основные</p>	Неудовлетворительно

задания, допустивший принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не отработавший основные практические (лабораторные) занятия, допускающий существенные ошибки при ответе, и который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей учебной дисциплине	
--	--

Критерии оценивания дифференцированного зачета учебной и/или производственной практики (по профилю специальности)

Оценка качества прохождения практики происходит по следующим показателям:

- оценка в аттестационном листе уровня освоения профессиональных компетенций при выполнении работ на практике;

- запись в характеристике об освоении общих компетенций при выполнении работ на практике;

Оценка за дифференцированный зачет по практике определяется как средний балл за представленные материалы с практики и защиты отчета по практике. Оценка выставляется по 4-х балльной шкале.

Критерии оценивания результатов практики (дифференцированный зачет)

Критерии оценки	Оценка
Комплект документов полный, все документы подписаны и заверены должным образом. Цель практики выполнена полностью или сверх того: полноценно отработаны и применены на практике три и более профессиональные компетенции (представлены многочисленные примеры и результаты деятельности). Замечания от организации (базы практики) отсутствуют, а работа обучающегося оценена на «отлично». Обучающийся аргументированно и убедительно прокомментировал отчет по практике. Отчет по практике представлен в срок, оформлен в соответствии с требованиями ГОСТ «ГОСТ 7.32-2017. Межгосударственный стандарт. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления», что свидетельствует о полной сформированности у обучающихся надлежащих компетенции	Отлично
Комплект документов полный, но некоторые документы не подписаны или заверены недолжным образом. Цель практики выполнена почти полностью: частично отработаны и применены на практике три и менее профессиональные компетенции (кратко представлены некоторые примеры и результаты деятельности). Незначительные замечания от представителей организации (базы практики), а работа обучающегося оценена на «хорошо». Обучающийся убедительно и уверенно прокомментировал отчет по практике. Отчет по практике представлен в срок, однако имеются несущественные замечания в оформлении отчета, что свидетельствует о сформированности у обучающегося неявно выраженных надлежащих компетенций	Хорошо
Комплект документов полный, но некоторые документы не подписаны	Удовлетворительно

<p>или заверены недолжным образом. Цель практики выполнена частично: недостаточно отработаны и применены на практике три и менее профессиональные компетенции (кратко представлены некоторые примеры и результаты деятельности). Высказаны критические замечания от представителей организации (базы практики), а работа обучающегося оценена на «удовлетворительно».</p> <p>Обучающийся отвечал неполно, неуверенно прокомментировал отчет по практике. Отчет по практике представлен в срок, однако имеются существенные замечания по оформлению отчета, что свидетельствует о недостаточной сформированности у обучающегося надлежащих компетенций</p>	
<p>Комплект документов неполный. Цель практики выполнена эпизодически: не отработаны или некачественно применены на практике профессиональные компетенции (примеры и результаты деятельности отсутствуют). Высказаны серьезные замечания от представителей организации (базы практики), а работа обучающегося оценена на «неудовлетворительно». Обучающийся удовлетворительно не ответил на вопросы на экзамене. Отчет по практике представлен в срок, однако является неполным и не соответствует стандарту подготовки, что свидетельствует о несформированности у обучающегося надлежащих компетенций.</p> <p>Обучающийся практику не прошел по неуважительной причине. Обучающийся не представил отчётных документов</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

Критерии оценивания экзамена (квалификационного)

Экзамен (квалификационный) представляет собой форму независимой оценки результатов обучения с участием работодателей и проводится по завершении изучения учебной программы профессионального модуля.

Экзамен (квалификационный) проверяет готовность обучающегося к выполнению указанного вида профессиональной деятельности и сформированности у него компетенций.

При проведении экзамена (квалификационного) экзаменационная комиссия выносит решение о готовности обучающегося к выполнению определенного вида профессиональной деятельности: «вид профессиональной деятельности освоен»/ «не освоен». В экзаменационной ведомости по профессиональному модулю фиксируется решение: «вид профессиональной деятельности освоен с оценкой в баллах: 5 (отлично), 4 (хорошо), 3 (удовлетворительно)»/ «не освоен»

Условием положительной аттестации «вид профессиональной деятельности освоен» является положительная оценка освоения всех профессиональных компетенций. При отрицательном заключении хотя бы по одной из профессиональных компетенций принимается решение «вид профессиональной деятельности не освоен».

Итогом экзамена (квалификационного) является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен / не освоен».

Методы, критерии оценивания и условия проведения экзамена (квалификационного) определяются индивидуально для каждого профессионального модуля.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

основной профессиональной образовательной программы
подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО 15.02.07 Технология машиностроения)
(базовая подготовка)

Лысьва, 2021

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В результате изучения *МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения* обучающийся должен освоить основной вид деятельности «Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения» и соответствующие ему общие и профессиональные компетенции, а также личностные результаты.

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, личностных результатов, формируемых в рамках ПМ	Основные показатели оценки результата
<p>ПК 2.1 <i>Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения</i></p>	<p>Практический опыт: - участие в планировании и организации работы структурного подразделения Уметь: - рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда Знать: - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности - принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов</p>
<p>ПК 2.2 <i>Участвовать в руководстве работой структурного подразделения</i></p>	<p>Практический опыт: - участие в руководстве работой структурного подразделения Уметь: - принимать и реализовывать управленческие решения - мотивировать работников на решение производственных задач - управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками Знать: - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности - принципы делового общения в коллективе</p>
<p>ПК 2.3 <i>Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения</i></p>	<p>Практический опыт: - участия в анализе процесса и результатов деятельности подразделения Уметь: - рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования; Знать: - принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов</p>
<p>ОК 1 <i>Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес</i></p>	<p>Уметь: - описывать значимость своей специальности Знать: - сущность гражданско-патриотической позиции, общечеловеческих ценностей; - значимость профессиональной деятельности по специальности</p>

<p>ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать задачу и выделять её составные части; - составлять план действия; определять необходимые ресурсы; - владеть типовыми методами работы в профессиональной и смежных сферах; - оценивать результат и последствия своих действий <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; - типовые методы и способы выполнения профессиональных задач; - порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности
<p>ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность</p>	<p>Уметь:</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; - владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; - реализовывать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника) <p>Знать:</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
<p>ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; - использовать современное программное обеспечение <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные средства и устройства информатизации; - порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности
<p>ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать работу коллектива и команды; - взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологические основы деятельности коллектива, - психологические особенности личности; - основы проектной деятельности
<p>ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями</p>	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - возможные траектории профессионального развития и самообразования

<p>ОК 7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий</p>	<p>Уметь: - выделять наиболее значимое в технологическом процессе для внесения корректировок – при условиях частой смены технологий</p> <p>Знать: - способность быстрой переориентации в условиях изменения технологического процесса</p>
<p>ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации</p>	<p>Уметь: - распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; - анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; - владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; - реализовывать составленный план; оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника)</p> <p>Знать: - 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</p>
<p>ОК 9 Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности</p>	<p>Уметь: - применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; - использовать современное программное обеспечение</p> <p>Знать: - современные средства и устройства информатизации; - порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности</p>

1 МЕТОДЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

1 Для текущего и рубежного контроля освоения дисциплинарных компетенций используются следующие методы:

- Устный опрос
- Тестирование
- Наблюдение и оценка результатов практических занятий
- Экспертная оценка результатов самостоятельной работы
- Экспертная оценка эссе
- Экспертная оценка рефератов
- Экспертная оценка доклада
- Наблюдение и оценка результатов курсового проекта (работы)
- Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в

процессе освоения ПМ

2 Формой контроля промежуточной аттестации междисциплинарного курса является: **экзамен** (7 семестр), который проводится в сроки, установленные учебным планом и определяемые календарным учебным графиком образовательного процесса.

Таблица 1 – Методы и формы контроля и оценивания элементов междисциплинарного курса
МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

Элемент учебной дисциплины	Методы и формы контроля и оценивания		
	Текущий контроль	Рубежный контроль	Промежуточная аттестация
Раздел 1 Менеджмент производства			
Тема 1.1 Введение в производственный менеджмент	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ	Тестирование	
Тема 1.2 Промышленное предприятие как объект производственного	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы		

менеджмента	Экспертная оценка эссе Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.3 Производственный процесс и основные принципы его организации	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.4 Производственный цикл и его структура	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.5 Типы производства и их технико-экономические характеристики	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.6 Организация поточного производства	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.7 Организация подготовки производства к выпуску новой продукции. Содержание и результаты конструкторской и технологической подготовки	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		

производства			
Тема 1.8 Организация технического обслуживания и транспортного хозяйства	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.9 Организация инструментального хозяйства	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка рефератов Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 1.10 Организация ремонтного хозяйства	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Раздел 2 Управление персоналом			
Тема 2.1 Организация и рынок труда	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка рефератов Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ	Тестирование	
Тема 2.2 Организация труда на предприятии	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 2.3 Теории, принципы и методы	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий		

управления персоналом	<p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка рефератов</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 2.4 Кадровая политика и кадровое планирование	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка рефератов</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 2.5 Процесс набора и отбора персонала	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 2.6 Профорientация и адаптация	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 2.7 Деловая карьера	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 2.8 Организация системы обучения персонала	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения</p>		

	ПМ		
Тема 2.9 Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка рефератов Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 2.10 Управление конфликтами в коллективе	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 2.11 Оценка экономической эффективности управления персоналом	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Раздел 3 Планирование деятельности предприятия			
Тема 3.1 Концептуальные основы экономических отношений промышленных предприятия с внешней средой	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ	Тестирование	
Тема 3.2 Сущность, принципы, методы и организация планирования и прогнозирования на предприятии	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка рефератов Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 3.3 План маркетинга	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий		

	<p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 3.4 Планирование объёмов производства продукции	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 3.5 План по труду	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка рефератов</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 3.6 План материально-технического обеспечения	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 3.7 Планирование затрат и финансовых результатов	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</p>		
Тема 3.8 Финансовый план	<p>Устный опрос,</p> <p>Наблюдение и оценка результатов практических занятий</p> <p>Экспертная оценка результатов самостоятельной работы</p> <p>Экспертная оценка докладов</p> <p>Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения</p>		

	ПМ		
Тема 3.9 Бизнес-план	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Тема 3.10 Обновление технической базы промышленных предприятий	Устный опрос, Наблюдение и оценка результатов практических занятий Экспертная оценка результатов самостоятельной работы Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ		
Курсовой проект (работа)	Наблюдение и оценка результатов курсового проекта (работы)	Защита курсового проекта (работы)	
Форма контроля (7 семестр)			Экзамен

2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ ПРИ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

В результате промежуточной аттестации междисциплинарного курса **МДК.02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения** осуществляется комплексная проверка следующих умений, знаний:

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Показатели оценки результатов
Уметь:	
Рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;	Умеет рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;
рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;	Умеет рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;
принимать и реализовывать управленческие решения;	Умеет принимать и реализовывать управленческие решения;
мотивировать работников на решение производственных задач;	Умеет мотивировать работников на решение производственных задач;
управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками.	Умеет управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками.
Знать:	
Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;	Знает особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;	знает принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;
принципы делового общения в коллективе.	знает принципы делового общения в коллективе.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

Раздел 1 Менеджмент производства

Задания для оценки освоения Темы 1.1

Введение в производственный менеджмент

Обучающийся должен

знать:

- основные понятия, термины, определения;
- структуру и содержание системы управления организацией;
- объекты производственного менеджмента;
- задачи управления производственным потоком.

уметь:

- выделять объекты производственного менеджмента

Типовые вопросы для устного опроса

1. Раскройте понятие производственного менеджмента.
2. Что является объектом, предметом, целью и задачами производственного менеджмента?
3. Назовите основные функции производственного менеджмента.
4. Перечислите современные принципы научной организации труда.

Задания для оценки освоения Темы 1.2

Промышленное предприятие как объект производственного менеджмента

Обучающийся должен

знать:

- производственную систему предприятия;
- производственную структуру предприятия;
- место производственного менеджера в структуре предприятия;
- принципы рациональной организации производственных процессов;
- пути повышения эффективности производственной структуры.

уметь:

- определять место производственного менеджера в структуре предприятия;

Типовые вопросы для устного опроса

1. В чем заключается цель и задачи управления производством?
2. Что представляет собой производственный процесс? Какова его структура? Каким образом классифицируются производственные процессы?
3. В чем состоит отличие между простыми и сложными циклическими процессами?
4. Какие выделяют формы организации производства?

Задания для оценки освоения Темы 1.3

Производственный процесс и основные принципы его организации

Обучающийся должен

знать:

- основные понятия производственного процесса;
- структуру производственного процесса;
- виды производственных процессов;
- пространственную структуру производственных подразделений предприятия и процессы перемещения предметов труда и незавершенного производства.

уметь:

- выполнять построение производственной структуры предприятия.

Типовые вопросы для устного опроса

1. В чем состоят особенности единичного и серийного типа производства?
2. Каковы особенности массового типа производства и для каких предприятий он характерен?
3. Раскройте суть проблем, возникающих при применении поточной планировки?
4. Назовите основные принципы организации производства.

Задания для оценки освоения Темы 1.4

Производственный цикл и его структура

Обучающийся должен

знать:

- основные понятия структуры производственного цикла, ее составляющие;
- структуру производственного цикла при различных сочетаниях операций во времени;
- пути, резервы и экономическую эффективность сокращения длительности производственного цикла.

уметь:

- производить расчет длительности производственного цикла.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что включает в себя производственная структура предприятия?
2. Каковы основные типы производственной структуры предприятия?
3. Какие основные элементы производственной структуры цеха Вы можете назвать?
4. Каким образом классифицируются рабочие места?
5. Что входит в круг работ по организации рабочего места?
6. В чем заключается сущность технической оснащённости рабочего места?

Задания для оценки освоения Темы 1.5

Типы производства и их технико-экономические характеристики

Обучающийся должен

знать:

- основные понятия организационного типа производства, признаки;
- технико-экономические признаки единичного (позаказного), серийного и массового

типов производства;

- основные типы внутризаводской специализации.

уметь:

- составлять сравнительную характеристику типов производства.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Раскройте понятие типа производства
2. Перечислите типы производств.
3. От каких факторов зависит степень специализации рабочих мест, широта и постоянство номенклатуры, закрепляемой за рабочими местами?
4. Что определяет тип производства?
5. Назовите преимущества повышения серийности производства?
6. Перечислите пути повышения серийности производства?

Задания для оценки освоения Темы 1.6

Организация поточного производства

Обучающийся должен

знать:

- форма поточного производства, основные производственные процессы;
- основные виды поточных линий;

- особенности формирования незавершенного производства в производственном процессе поточного типа.

уметь:

- выполнять расчет размера производственной партии и периодичности ее запуска;
- составлять таблицы расчета незавершенного производства для всех типов поточных линий.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Понятие и свойства поточного производства
2. Какие виды поточных линий вы знаете?
3. Назовите предпосылки организации поточного производства?
4. Что является основным структурным элементом поточного производства?
5. Перечислите основные свойства поточного производства?
6. Принципы организации однопредметных непрерывных поточных линий.

Задания для оценки освоения Темы 1.7

Организация подготовки производства к выпуску новой продукции. Содержание и результаты конструкторской и технологической подготовки производства

Обучающийся должен

знать:

- сущность, содержание и задачи подготовки производства к выпуску новой продукции;
- организационную структуру системы подготовки производства;
- организацию, содержание и этапы конструкторской подготовки производства и технологической подготовки производства.

уметь:

- проводить технико-экономический анализ технических решений и критерии выбора варианта технологического процесса.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Понятие подготовки производства.
2. На какие виды можно подразделить процессы подготовки производства?
3. Кем осуществляется управление технологической подготовки производства?
4. Какова суть оптимизационного поиска?
5. Структура технологического процесса?
6. Из каких этапов состоит организационно-экономическая подготовка производства?

Задания для оценки освоения Темы 1.8

Организация технического обслуживания и транспортного хозяйства

Обучающийся должен

знать:

- содержание и задачи технического обслуживания основного производства;
- состояние и тенденции развития технического обслуживания производства;
- содержание и задачи организации транспортного обслуживания основного производства;
- состояние и тенденции развития транспортного обслуживания основных и

вспомогательных производственных процессов.

уметь:

- выполнять расчет параметров транспортного обслуживания.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Назначение транспортного хозяйства предприятия.
2. Какие функции выполняет внешний транспорт?
3. От чего зависит состав применяемых на предприятии транспортных и погрузочно-разгрузочных средств?
4. Задачи технического обслуживания основного производства?
5. Перечислите тенденции развития транспортного обслуживания основных и вспомогательных производственных процессов?

Задания для оценки освоения Темы 1.9

Организация инструментального хозяйства

Обучающийся должен

знать:

- значение и задачи инструментального хозяйства;
- структуру инструментального хозяйства на предприятии;
- организацию эксплуатации инструмента и технологической оснастки.

уметь:

- планировать потребность в технологической оснастке;
- выполнять расчет параметров инструментального обслуживания.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Понятие организации инструментального хозяйства.
2. Цель функционирования инструментального хозяйства предприятия.

3. Что включает в себя организация работ по инструментальному обеспечению производства?

4. Перечислите основные направления совершенствования инструментального хозяйства?

Задания для оценки освоения Темы 1.10

Организация ремонтного хозяйства

Обучающийся должен

знать:

- значение ремонтного хозяйства;
- структуру ремонтного хозяйства;
- структуру ремонтного цикла;
- организацию технического обслуживания оборудования;
- прогрессивные методы и формы ремонта оборудования.

уметь:

- определять объем ремонтных работ и их организацию.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Назначение и состав ремонтного хозяйства.
2. Перечислите основные функции ремонтного хозяйства?
3. Что представляет собой система планово-предупредительного ремонта оборудования?
4. Как определить суммарную трудоемкость ремонтных работ в плановом периоде?
5. Какие фазы включает организация ремонтных работ?

Типовой тест по разделу 1

Условия выполнения

- тест выполняется в аудитории во время аудиторных занятий;

Инструкция: на выполнение теста отводится 30 минут, внимательно прочитайте вопрос, выберите один вариант ответа и заносится в бланк ответов

Вариант 1

1. Производственный процесс – это (один вариант ответа):

- а) ряд последовательных операций изготовления определенного объекта;
- б) совокупность трудовых и естественных процессов, в результате взаимодействия которых сырье и материалы превращаются в готовую продукцию;
- в) совокупность трудовых и естественных процессов, связанных с изготовлением отдельного предмета труда;
- г) формирование добавочной стоимости продукта.

2. Основная часть производственного процесса – это (один вариант ответа):

- а) технологический процесс;
- б) технологическая операция;
- в) производственный цикл;
- г) производственная структура.

3. Элементарная часть производственного процесса – это (один вариант ответа):

- а) технологический процесс;
- б) производственный цикл;
- в) технологическая операция;
- г) производственная структура.

4. В чем проявляется экономическая сущность производственного процесса (один вариант ответа):

- а) цикличность производства;
- б) формирование добавочной стоимости;
- в) уровень техники и технологии;
- г) снижение себестоимости производства продукта.

5. Какие факторы относятся к влияющим на содержание производственного процесса (несколько вариантов ответа):

- а) конструкция изделия;
- б) длительность производственного цикла;
- в) поставщики и покупатели;
- г) уровень техники и технологии.

6. Какие виды производственного процесса классифицируют по протеканию по времени (несколько вариантов ответа):

- а) постоянный;
- б) прерывный;
- в) дискретный;
- г) непрерывный.

7. Какие виды производственного процесса классифицируют по отношению к труду (несколько вариантов ответа):

- а) основной;
- б) естественный;
- в) трудовой;
- г) обслуживающий.

8. Ряд последовательных операций изготовления определенного объекта – это (один вариант ответа):

- а) непрерывный процесс;
- б) сложный процесс;
- в) трудовой процесс;
- г) простой процесс.

9. Определить коэффициент загрузки по операции, если расчетное количество рабочих мест 2,3

- а) 77%;
- б) 68%;
- в) 83%.

10. Норма времени выполнения первой операции составляет 8 минут. Так составляет 7 минут/шт. Определить количество рабочих мест для первой операции (принятое):

- а) 3;
- б) 2;
- в) 4.

Вариант 2

1. Процесс, результаты которого используются в основном процессе – это (один вариант ответа):

- а) обслуживающий процесс;
- б) вспомогательный процесс;
- в) сложный процесс;
- г) естественный процесс.

2. Производственный цикл – это (один вариант ответа):

- а) ряд последовательных операций изготовления определенного объекта;
- б) совокупность трудовых и естественных процессов, в результате взаимодействия которых сырье и материалы превращаются в готовую продукцию;
- в) часть производственного процесса организации, связанная с изготовлением отдельного предмета труда;
- г) формирование добавочной стоимости продукта.

3. Единица измерения длительности производственного цикла – это (один вариант ответа):

- а) период времени;
- б) процент;
- в) доли единиц;
- г) количество дней.

4. Время выполнения заказа складывается из (несколько вариантов ответа):

- а) периода поставки сырья;
- б) периода пролеживания на складе;
- в) периода изготовления;
- г) периода сбыта.

5. Время производства (рабочее время) включает в себя (несколько вариантов ответа):

- а) время пролеживания;
- б) время технологического цикла;
- в) время межоперационных перерывов;

г) время вспомогательного цикла.

6. Время технологического цикла включает в себя (несколько вариантов ответа):

- а) подготовительно-заключительное время;
- б) время естественных процессов;
- в) время транспортных операций;
- г) перерывы, связанные с режимом работы.

7. Время межоперационных перерывов включает в себя (несколько вариантов ответа):

- а) перерывы, связанные с режимом работы;
- б) время естественных процессов;
- в) время транспортных операций;
- г) время пролеживания.

8. Что из нижеперечисленного относится к принципам организации производственного процесса (несколько вариантов ответа):

- а) пропорциональность;
- б) дискретность;
- в) прямоточность;
- г) цикличность.

9. Определить программу выпуска предприятия, работающего в 2 смены, если такт равен 6 мин/шт:

- а) 180 шт;
- б) 200 шт;
- в) 160 шт.

10. Предприятие работает в одну смену. Программа выпуска составляет 120 штук. Чему равен такт:

- а) 2 мин/шт;
- б) 6 мин/шт;
- в) 4 мин/шт.

Раздел 2 Управление персоналом

Задания для оценки освоения Темы 2.1

Организация и рынок труда

Обучающийся должен

знать:

- понятия;
- трудовые ресурсы;
- экономически активное население: занятые и безработные;
- экономически неактивное население;
- рынок труда и его регулирование;

- занятость и безработица;
- особенности рынка труда на предприятии.

уметь:

- определять роль государства, местных органов самоуправления и предприятий в регулировании спроса и предложения рабочей силы;
- определять роль управления персоналом в регулировании внутреннего рынка труда на предприятии.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Какова сущность рынка труда?
2. Перечислите условия возникновения рынка труда?
3. Назовите особенности функционирования рынка труда?
4. Основные компоненты рынка труда?
5. Опишите механизм действия рынка труда?

Задания для оценки освоения Темы 2.2

Организация труда на предприятии

Обучающийся должен

знать:

- основные понятия и классификацию персонала;
- как происходит разделение труда: функциональное, профессиональное, квалификационное;
- кооперацию труда и организация рабочих мест;
- условия труда;
- производственную сферу и её факторы;
- рабочее время, режимы труда и отдыха, общие требования к режиму работы;
- нормирование труда как основы его организации;
- нормы и нормативы;

уметь:

- производить оценку улучшения условий труда;
- классифицировать затраты рабочего времени.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Какова сущность организации труда на предприятии?
2. Перечислите задачи и направления организации труда на предприятии?

3. Что такое трудовой процесс?
4. Классификация затрат рабочего времени.
5. Назовите методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени?

Задания для оценки освоения Темы 2.3

Теории, принципы и методы управления персоналом

Обучающийся должен

знать:

- основные теории управления персоналом;
- принципы управления персоналом;
- социально-психологические, административные и экономические методы управления

персоналом.

уметь:

- сопоставлять теоретические подходы к управлению персоналом в разные периоды;
- составлять таблицы.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Перечислите какие группы теорий существуют в настоящее время?
2. Кто является представителем классических теорий?
3. Перечислите принципы менеджмента, разработанные А.Файоль?
4. Назовите принципы управления персоналом?
5. Перечислите основные закономерности управления персоналом?

Задания для оценки освоения Темы 2.4

Кадровая политика и кадровое планирование

Обучающийся должен

знать:

- кадровую политику организации: понятие, структуру, направления;
- кадровый потенциал;
- сущность кадрового планирования;
- место кадрового планирования в системе управления персоналом на предприятии.

уметь:

- выполнять расчет численности персонала.

Типовые вопросы для устного опроса

1. В чем сущность кадрового планирования?
2. Перечислите задачи кадровой работы на предприятии?
3. Назовите принципы кадрового планирования?
4. Что такое кадровый потенциал?
5. Перечислите направления кадровой политики?

Задания для оценки освоения Темы 2.5

Процесс отбора и набора персонала

Обучающийся должен

знать:

- инструменты приобретения персонала;
- источники организации найма персонала и их эффективность;
- технику подбора персонала;
- методы оценки и отбора персонала;
- функции менеджеров по управлению персоналом;
- критерии отбора;
- оцениваемые качества и методы оценки.

уметь:

- владеть процессом набора и отбора персонала в организации.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Укажите логическую последовательность действий в процессе набора и отбора персонала?
2. Какие вопросы необходимо отразить в анализе работы?
3. Какая информация содержится в должностной инструкции?
4. Какие требования предъявляются к исполнителю работы?
5. Сравните внешний и внутренний источники найма, их преимущества и недостатки.
6. Какую информацию должно содержать объявление о найме на работу?

Задания для оценки освоения Темы 2.6

Профориентация и адаптация

Обучающийся должен

знать:

- сущность и виды профориентации и адаптации;

- цели и задачи управления профориентацией и адаптацией;
- подразделения профессиональной ориентации и адаптации, их функции;
- информацию о профориентации и адаптации работников предприятия и её обработка;
- структуру ценностей ориентации молодых работников.

уметь:

- разрабатывать программу адаптации нового сотрудника для развития профессиональных уровней.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что такое профессиональная ориентация?
2. Цели и задачи профориентации?
3. Перечислите формы профориентационной работы?
4. Назовите понятие, цели и задачи адаптации?
5. Перечислите направления адаптации?
6. Основные виды адаптации.
7. Какие стадии адаптации вы знаете?

Задания для оценки освоения Темы 2.7

Деловая карьера

Обучающийся должен

знать:

- основы деловой карьеры;
- понятия и этапы деловой карьеры;
- основные формы подготовки резерва в развитых странах;
- служебно-профессиональное продвижение работников управления;
- критерии отбора резерва руководящих кадров;
- виды увольнений;
- индивидуальное планирование карьеры.

уметь:

- анализировать проблемы служебной карьеры;
- работать с кадровым резервом;
- выполнять построение карьерограммы.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Понятие «карьера», «деловая карьера»?

2. Виды и задачи деловой карьеры?
3. Перечислите основные показатели профессионализма персонала?
4. Назовите этапы деловой карьеры?
5. Перечислите виды увольнений?
6. Горизонтальная карьера, понятие.
7. Что подразумевают под высвобождением персонала?

Задания для оценки освоения Темы 2.8

Организация системы обучения персонала

Обучающийся должен

знать:

- модули систематического обучения персонала;
- распределение ресурсов;
- этапы планирования обучения;
- методы обучения, выбор, их преимущества и недостатки.

уметь:

- анализировать методы обучения, их преимущества и недостатки.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Понятие «обучение персонала»?
2. Перечислите основные этапы построения эффективной системы обучения?
3. Какие бывают методы обучения персонала?
4. Какие критерии используются при долгосрочном обучении?
5. Как может быть рассчитана общая результативность обучения сотрудников предприятия?

Задания для оценки освоения Темы 2.9

Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности

Обучающийся должен

знать:

- типы мотивации, стимулы;
- теорию мотивации;
- потребительский бюджет и минимальную заработную плату;
- государственное регулирование оплаты труда;
- организацию оплаты труда на предприятии;

- формы и системы оплаты труда;
- оплату труда в бюджетных организациях;
- оплату труда в промышленности;
- нетрадиционные способы мотивации.

уметь:

- мотивировать поведение в процессе трудовой деятельности.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что такое мотивация, стимул?
2. Какие требования являются основными к организации стимулирования работников?
3. Какие инструменты применяют для совершенствования системы мотивации современной организации?
4. Перечислите формы и системы оплаты труда?
5. Назовите нетрадиционные способы мотивации?

Задания для оценки освоения Темы 2.10

Управление конфликтами в коллективе

Обучающийся должен

знать:

- методы управления конфликтами и области их применения;
- внутриличностные, структурные, межличностные переговоры, агрессивные действия;
- этапы развития конфликтов;
- последствия и причины конфликта.

уметь:

- анализировать конфликтные ситуации.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Какие существуют методы управления конфликтами?
2. В каком году был создан первый международный центр разрешения конфликтов?
3. Перечислите этапы развития конфликтов?
4. Какие последствия влекут за собой конфликты?
5. Каковы причины конфликта?

Задания для оценки освоения Темы 2.11

Оценка экономической эффективности управления персоналом

Обучающийся должен

знать:

- основные и дополнительные расходы, фонды заработной платы: часовой, дневной, месячный, квартальный и годовой;
- виды выплат социального характера, подлежащих включению в себестоимость;
- методы определения эффективности затрат на персонал.

уметь:

- производить оценку экономической и социальной эффективности совершенствования деятельности службы управления персоналом;
- определять экономический ущерб, вызванный текучестью кадров с помощью различных методов;
- выделять критерии экономической эффективности деятельности предприятия.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что представляет собой оценка эффективности управления персоналом?
2. Когда и с какой частотой следует проводить оценку эффективности управления персоналом?
3. Перечислите критерии оценки в области эффективности управления персоналом?
4. Назовите методы определения эффективности затрат на персонал.

Типовой тест по разделу 2

Условия выполнения

- тест выполняется в аудиторских занятиях;

Инструкция: на выполнение теста отводится 30 минут, внимательно прочитайте вопрос, выберите один вариант ответа и заносите в бланк ответов

Вариант 1

1. Предметом науки управления персоналом является:

- а) изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала
- б) анализ межличностных отношений в коллективе
- в) совокупность методов по повышению производительности труда в организации
- г) исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала

2. Что характеризует социальная структура персонала?

- а) совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение)
- б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников

в) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками

г) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций

3. На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?

а) становление

б) зрелость

в) стабилизация

г) рост

4. Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?

а) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка

б) положение о подразделах, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах

в) матрица функций, графики процессов, технологические карты

г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных

5. Какова основная цель кадровой политики организации?

а) своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда

б) минимизация расходов на рабочую силу

в) создание максимального количества рабочих мест

г) планирование перспективной потребности в кадрах и их своевременная подготовка

6. Отдел персонала предприятия не имеет права:

а) поощрять работников за высокопродуктивный труд

б) контролировать использование работников в соответствии с их профессиями, специальностями и квалификацией

в) требовать от менеджеров информацию о работе с персоналом

г) представлять по вопросам своих обязанностей предприятие в других организациях

7. Для определения количественного состава персонала используют различные методы:

а) административные, экономические, социальные и психологические

б) от самого простого метода сравнения до более сложных компьютерных моделей

в) нормативный и балансовый метод

г) эконометрические методы

8. К преимуществам внутренних источников привлечения относят:

а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы

б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики

в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии

г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых

9. Основными формами профессиональной ориентационной работы являются:

а) выявление профессиональной пригодности, трудовая адаптация

- б) трудовая адаптация, профессиональный подбор, профессиональный отбор
- в) профессиональное просвещение, профессиональные консультации, профессиональный подбор, профессиональный отбор
- г) профессиональное обследование, профессиональная пропаганда, профессиональные консультации

10. Процесс высвобождения работников из организации представляет собой:

- а) собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава
- б) комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении работников предприятия
- в) устранение лишней численности, несоответствие работников требованиям, снижению дополнительных расходов из-за низкой производительности труда и качества
- г) все ответы верны

Вариант 2

1. Управление персоналом — это:

- а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации
- б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования
- в) анализ межличностных отношений в коллективе
- г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении

2. Что определяет штатную структуру персонала?

- а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников
- б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками
- в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
- г) совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение)

3. Стадиями развития трудового коллектива является:

- а) зарождение, зрелость, активность, старение
- б) становление, зрелость, упадок, старение
- в) формирование, стабильность, зрелость, упадок
- г) формирование, становление, зрелость, старение

4. Кадровую политику организации определяют как:

- а) система принципов, идей, требований, которые определяют основные направления работы с персоналом, формы и методы
- б) совокупность взаимоувязанных практических действий, процессов и операций относительно людей в организации
- в) направленность, последовательность, соблюдение статей трудового законодательства, равенство, отсутствие дискриминации разных категорий персонала
- г) анализ структуры персонала и прогнозирования его развития

5. Правильно выбранная кадровая политика обеспечивает:

- а) своевременное укомплектование кадрами в целях обеспечения бесперебойного функционирования производства, своевременного освоения новой продукции
- б) стабилизацию коллектива благодаря учету интересов работников, предоставления возможностей для квалификационного роста и получения льгот
- в) формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду
- г) все ответы верны

6. Каково главное назначение отдела персонала?

- а) увеличение нарушений технологической и производственной дисциплин на предприятии
- б) своевременное обеспечение предприятия нужным количеством и качеством работников
- в) наличие резерва подготовленных работников
- г) увеличение текучести персонала

7. Общая потребность предприятия в персонале определяется отношением:

- а) объемом производства на выработку на одного работающего
- б) запланированного объема товарооборота к запланированной производительности труда
- в) производительностью труда управленческих работников
- г) трудоемкостью управленческих операций на фонд рабочего времени работника

8. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- а) широкие возможности выбора кандидатов, внедрение новых идей, форм и методов работы
- б) низкие затраты на привлечение; появление шансов для служебного роста; прозрачность кадровой политики
- в) более высокие затраты на привлечение кадров; ухудшение социально-психологического климата на предприятии
- г) ограниченные возможности для выбора кадров; снижение активности рядовых

9. Оценка персонала представляет собой процедуру, которая проводится с целью:

- а) выявление уровня соответствия личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям
- б) выявление уровня личностных и профессиональных качеств работника
- в) выявление уровня соответствия личностных качеств работника занимаемой должности
- г) выявление уровня соответствия личностных качеств работника определенным требованиям

10. Процесс высвобождения работников из организации состоит из следующих этапов:

- а) анализ коэффициента текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров
- б) выявление причин, факторов и мотивов текучести кадров; разработка мероприятий по сокращению текучести кадров
- в) получение первичной информации о высвобождении; проведение собеседования с работником; анализ причин высвобождения; принятие решение о высвобождении; передача рабочего места и документов; финансовые расчеты с работником, который высвобождается; оформление соответствующих кадровых документов
- г) нет верного ответа

Раздел 3 Планирование деятельности предприятия

Задания для оценки освоения Темы 3.1

Концептуальные основы экономических отношений промышленных предприятий с внешней средой

Обучающийся должен

знать:

- планирование в новых экономических условиях;
- экономические отношения промышленных предприятий с внешней средой;
- объективные и субъективные факторы, влияющие на экономические отношения промышленных предприятий;
- состояние и концептуальные основы развития экономических отношений промышленных предприятий.

уметь:

- составлять таблицы «Структура и содержание парадигмы развития экономических отношений промышленных предприятий».

Типовые вопросы для устного опроса

1. Сформируйте понятие предприятие, как имущественного комплекса и хозяйственной единицы.
2. Что относят к основным факторам внешней макросреды предприятия?
3. Какие вопросы предприятие может решать самостоятельно?
4. Перечислите объективные и субъективные факторы, влияющие на экономические отношения промышленных предприятий?
5. Что содержит парадигма развития экономических отношений промышленных предприятий?

Задания для оценки освоения Темы 3.2

Сущность, принципы, методы и организация планирования и прогнозирования на предприятии

Обучающийся должен

знать:

- содержание и организацию плановой работы;
- систему планирования на предприятии;
- долгосрочное и стратегическое планирование;
- показатели и методы, применяемые в планировании;

- типы и горизонты планирования;
- систему планов и их взаимосвязь.

уметь:

- выполнять плановые расчеты и показатели, а также показатели трудовых и материальных затрат.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что такое система планирования на предприятии, в чем сущность планирования и прогнозирования на предприятии?
2. Назовите содержание плановых работ?
3. Перечислите показатели и методы, применяемые в планировании?
4. Принципы планирования и прогнозирования на предприятии?
5. Перечислите типы и горизонты планирования?

Задания для оценки освоения Темы 3.3

План маркетинга

Обучающийся должен

знать:

- основные положения планирования маркетинга;
- инновационную культуру предприятия;
- проводимые исследования технического развития потребителей;
- планирование товаров;
- планирование цен на новую продукцию.

уметь:

- выполнять расчет определения емкости рынка;
- определять цену товара различными методами.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что такое маркетинговое планирование?
2. Перечислите задачи и виды маркетинговых планов?
3. Назовите основные этапы маркетингового планирования?
4. Структура плана маркетинга.
5. Перечислите виды контроля в маркетинге, принципы контроля маркетинговой деятельности предприятия?

Задания для оценки освоения Темы 3.4

Планирование объема производства продукции

Обучающийся должен

знать:

- план производства и сбыта продукции;
- производственную мощность предприятия;
- планирование объемов продукции, обеспечивающих рентабельность производства.

уметь:

- планировать товарную, реализованную и валовую продукцию.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Какие особенности формирования производственной программы в рыночных условиях?
2. Что такое номенклатура и ассортимент продукции?
3. Календарное деление производственной программы. Какая его цель?
4. Что такое товарная, валовая, реализованная продукция? Как рассчитываются эти показатели?
5. Что такое чистая и условно-чистая продукция? Как рассчитывается величина незавершенного производства? Что такое нормативная величина незавершенного производства?

Задания для оценки освоения Темы 3.5

План по труду

Обучающийся должен

знать:

- планирование численности работающих;
- планирование фонда оплаты труда;
- планирование роста производительности труда.

уметь:

- составлять балансы рабочего времени одного среднесписочного работника;
- планировать численность работников промышленного предприятия;
- выполнять расчёт фонда заработной платы персонала предприятия;
- выполнять расчёт производительности труда.

Типовые вопросы для устного опроса

1. В чем сущность плана по труду?
2. Цель разработки плана по труду?

3. Перечислите задачи, которые решаются в процессе планирования труда?
4. Какие основные показатели рассчитываются в плане по труду?
5. Как спланировать численность работающих, фонд оплаты труда?

Задания для оценки освоения Темы 3.6

План материально-технического обеспечения

Обучающийся должен

знать:

- потребности в материально-технических ресурсах;
- виды и назначение запасов;
- как управлять материальными потоками.

уметь:

- составлять балансы рабочего времени одного среднесписочного работника;
- разрабатывать план материально-технического снабжения.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Какие факторы и источники обеспечения потребности учитывают при планировании МТО?
2. На конкретных примерах покажите методику расчета потребности в МТО поиздельным методом, аналогий и типового представителя.
3. Какую роль выполняет формирование текущего, подготовительного, страхового и сезонного запаса ресурсов?
4. Как оценить эффективность планирования потребности в МТО?
5. Перечислите виды и назначение запасов?

Задания для оценки освоения Темы 3.7

Планирование затрат и финансовых результатов

Обучающийся должен

знать:

- планирование затрат на производство и сбыт продукции;
- сущность, функции и порядок формирования прибыли;
- валовую (балансовую) прибыль предприятия;
- планирование прибыли;
- распределение прибыли по направлениям использования;
- учет использованной прибыли;

- рентабельность предприятия.

уметь:

- составлять калькуляцию продукции;
- составлять смету затрат на производство.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Что такое планирование затрат?
2. Перечислите методы планирования затрат?
3. В чем сущность формирования прибыли ?
4. Назовите функции и порядок формирования прибыли?
5. Какой счет служит для учета движения нераспределенной прибыли и фондов специального назначения?

Задания для оценки освоения Темы 3.8

Финансовый план

Обучающийся должен

знать:

- общие положения финансового планирования;
- собственные финансовые ресурсы предприятия;
- разработку финансового плана предприятия.

уметь:

- планировать доход и расход.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Перечислите принципы финансового планирования?
2. Цели и задачи финансового планирования?
3. Назовите общие положения финансового планирования?
4. Финансовое прогнозирование на предприятии: цели, задачи, методы.
5. Перечислите методы финансового планирования?

Задания для оценки освоения Темы 3.9

Бизнес-план

Обучающийся должен

знать:

- общую характеристику бизнес-плана;

- содержание разделов бизнес-плана.

уметь:

- выделять типы и виды бизнес - планов

Типовые вопросы для устного опроса

1. Сущность и необходимость бизнес-плана?
2. Перечислите цели и функции бизнес - плана?
3. Назовите этапы подготовки и разработки бизнес-плана?
4. Структура и содержание бизнес-плана?

Задания для оценки освоения Темы 3.10

Обновление технической базы промышленных предприятий

Обучающийся должен

знать:

- концепцию обновления технической базы;
- прогнозирование периодичности обновления оборудования.

уметь:

- определять концепцию развития машиностроительной отрасли.

Типовые вопросы для устного опроса

1. Для чего предназначена техническая база, дайте определение?
2. Перечислите пути совершенствования технической базы предприятия?
3. Назовите основную концепцию обновления технической базы?
4. С какой периодичностью требуется обновление оборудования, как это спрогнозировать?

Типовой тест по разделу 3

Условия выполнения

- тест выполняется в аудитории во время аудиторных занятий;

Инструкция: на выполнение теста отводится 30 минут, внимательно прочитайте вопрос, выберите один вариант ответа и заносите в бланк ответов

Вариант 1

1. Оперативный план содержит:

- а) перспективные направления развития предприятия
- б) точно поставленные цели с описанием мероприятий по их достижению
- в) примерные задачи для каждого структурного подразделения сроком до 2 лет

2. Основные функции планирования на предприятии, следующие:

- а) руководство, прогнозирование, регулирование, контроль
- б) обеспечение, регулирование, контроль
- в) руководство, обеспечение, координирование, регулирование, анализ и контроль

3. Методы планирования на предприятии:

- а) расчетно-аналитический, балансовый, экономико-математический, программно-целевой, графоаналитический
- б) аналитический, синтетический, балансовый
- в) базисных индексов, экономико-математический, балансовый

4. Виды планирования на предприятии:

- а) оперативное, стратегическое
- б) Производственное, структурное, оперативное
- в) Текущее, тактическое, стратегическое, генерально-целевое

5. Методы планирования прибыли предприятия:

- а) Дедуктивный, индуктивный
- б) Аналитический, прямого счета, совмещенного расчета
- в) Балансовый, аналитический, программно-целевой

6. Процесс стратегического планирования включает следующие этапы:

- а) Формулирование целей и задач; рассмотрение благоприятных и неблагоприятных перспектив для предприятия, связанных с условиями внешней среды; определение имеющихся ресурсов; разработка и внедрение стратегии
- б) Формулирование целей и задач; анализ внешнего окружения и имеющихся в распоряжении ресурсов; определение стратегически благоприятных обстоятельств; определение стратегически неблагоприятных угроз и обстоятельств; установление масштабов стратегии; принятие стратегии и ее внедрение; контроль
- в) Формулирование целей и задач; анализ имеющихся ресурсов и определение их количества на перспективу; определение угроз и благоприятных обстоятельств для внедрения стратегии; разработка стратегии; внедрение стратегии

7. Каким образом лучше оценивать эффективность разработанных планов?

- а) Через систему натуральных и финансовых показателей
- б) Через систему натуральных и стоимостных показателей
- в) Через систему базисных и индексных коэффициентов

8. Методика планирования позволяет:

- а) Разработать такой план, выполнение которого принесет предприятию наибольшую прибыль
- б) Изменять весь объем работ при изменении условий их выполнения
- в) Выполнить анализ всего объема работ, учитывая условия их выполнения

9. Какую цель преследует бизнес-план?

- а) Привлечь денежные средства
- б) Расширить ассортимент продукции
- в) Выпустить запланированный объем продукции

10. Распределение планового задания между участками цеха, а также его доведение до производственных участков и рабочих мест представляет собой ... планирование

- а) Оперативное

- б) Производственное
- в) Внутрицеховое

11. Какой из методов считается наиболее эффективным средством планирования прибыли?

- а) Расчет амортизационных отчислений линейным способом на минимальный срок
- б) Определение точки безубыточности
- в) Бюджетирование и контроллинг

12. Что является объектом финансового планирования?

- а) Формирование фондов обращения и накопления
- б) Размер и направление потоков денежных средств
- в) Формирование производственного фонда, фонда оплаты труда и резервного фонда

13. Что представляет собой прогноз бухгалтерского баланса предприятия?

- а) Финансовый документ, отражающий примерное распределение денежных средств по структурным подразделениям предприятия
- б) Финансовый документ, отражающий потоки и оттоки денежных средств предприятия в разрезе различных видов деятельности
- в) Прогнозный документ, отражающий источники формирования капитала и средства его размещения как показатель финансового состояния предприятия на определенный момент в будущем

14. Какие статьи включают в раздел бизнес-плана «Инвестиционная деятельность»?

- а) Затраты на НИОКР, капитальные вложения непроизводственного характера
- б) Эмиссия ценных бумаг, затраты на НИОКР
- в) Затраты на НИОКР, выплата дивидендов, долгосрочные капитальные вложения

15. Самым сложным методом прогнозирования и планирования считается:

- а) Моделирование с использованием метода сценариев
- б) Экстраполяция
- в) Интерполяция

Вариант 2

1. Принципы планирования на предприятии:

- а) Точность, организованность, целенаправленность
- б) Непрерывность, очередность, единство, участие, доказательность
- в) Непрерывность, гибкость, участие, точность, единство

2. Расположите этапы планирования на предприятии в правильной последовательности:

- а) Определение целей и задач; оценка ресурсов; определение временных рамок и методов оценки; образование команды; управление рисками
- б) Оценка ресурсов; определение целей и задач; определение приоритетов целей и задач; образование команды; определение временных рамок и методов оценки; создание конкурентных преимуществ; управление рисками и разработка альтернативного плана действий
- в) Оценка ресурсов; оценка рисков; образование команды; определение целей и задач; определение временных рамок и методов оценки; внедрение плана

3. Методы финансового планирования на предприятии:

- а) Балансовый, расчетно-аналитический, нормативный, программно-целевой, экономико-математическое моделирование

- б) Издержек и прибылей, балансовый, аналитический, базисно-индексный
- в) Программно-целевой, балансовый, графический, аналитический

4. Роль планирования в деятельности предприятия связывают с:

- а) Трудовыми ресурсами
- а) Трудовыми и финансовыми ресурсами
- б) Финансовыми ресурсами и, в первую очередь, с деньгами

5. Целью планирования деятельности организации является:

- а) Обоснование расхода всех видов ресурсов
- б) Определение целей, средств и сил
- в) Определение будущей прибыли

6. Характерные черты стратегического планирования - это:

- а) Направленность на средне- и долгосрочную перспективу; ориентация на достижение ключевых целей; увязка целей с имеющимися ресурсами и возможностями; учет воздействия внешних факторов на объекты планирования; адаптивность к изменяющимся условиям;
- б) Направленность на долгосрочную перспективу; ориентированность на целую группу результатов; адаптивность к изменяющимся условиям; увязка ресурсов во времени и друг с другом
- в) Целенаправленное решение нескольких проблем, наиболее важных для предприятия; всесторонний учет рисков и изменений экономической и политической ситуации; длительный срок выполнения плана (минимум 5 лет)

7. Какие функции выполняет оперативно-производственное планирование?

- а) Установление производственных заданий различным структурным подразделениям; разработка планов запуска-выпуска продукции;
- б) Оперативный контроль, учет и регулирование выполнения плана
- в) Подготовка цехов и структурных подразделений к выполнению плановых заданий; разработка нормативов запуска-выпуска продукции; расчет минимально допустимой прибыли

8. В чем заключается задача балансового метода планирования?

- а) Оптимальное распределение издержек и прибыли
- б) Поиск альтернативных вариантов вложения инвестиций
- в) Обеспечение соответствия между распределяемыми потребностями и возможными ресурсами

9. Какой раздел плана развития предприятия принято считать основным?

- а) Маркетинговый и сбытовой план
- б) Производственная программа
- в) План технического развития

10. Что представляет собой прогноз бухгалтерского баланса предприятия?

- а) Финансовый документ, отражающий примерное распределение денежных средств по структурным подразделениям предприятия
- б) Финансовый документ, отражающий потоки и оттоки денежных средств предприятия в разрезе различных видов деятельности
- в) Прогнозный документ, отражающий источники формирования капитала и средства его размещения как показатель финансового состояния предприятия на определенный момент в будущем

11. Общий бюджет предприятия делится на следующие основные части:

- а) Операционный бюджет и бюджет продаж
- б) Бюджет продаж и бюджет производства
- в) Операционный бюджет и финансовый бюджет

12. Каким разделом завершают бизнес-план?

- а) Резюме
- б) Финансовый план
- в) Маркетинговый план

13. Анализ отклонения от плана проводят по следующей методике:

- а) К фактическим данным прибавляют плановые значения
- б) Из фактических данных вычитают плановые значения
- в) Фактические данные делят на плановые значения

14. При разработке производственной программы опираются на:

- а) Информацию о спросе физических и юридических лиц на продукцию предприятия
- б) Резервы мощностей предприятия
- в) Актуальные макроэкономические явления в стране

15. Определение каких видов заработной платы предусматривает планирование фонда оплаты труда?

- а) Средней, основной, дополнительной
- б) Почасовой, номинальной, средней
- в) Номинальной, средней, премиальной

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

Изучение *МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения* реализуется в течение одного семестра.

Формой контроля промежуточной аттестации *МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения* является экзамен - 7 семестр.

Основой для определения оценки при проведении промежуточных аттестаций служит объём и уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного рабочей программой профессионального модуля *ПМ 02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения* в части *МДК 02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения*

Экзамен

Экзамен проводится по завершению курса изучения МДК по билетам, содержащим два теоретических вопроса и практическое задание.

К сдаче экзамена допускаются обучающиеся, выполнившие все отчетные работы и получившие по результатам текущей аттестации оценки не ниже «удовлетворительно».

Вопросы для подготовки к экзамену

Перечень вопросов для оценки усвоенных знаний

1. Типы и характеристика организационных структур
2. Реинжиниринг бизнес процессов
3. Сущность и особенности управленческих решений
4. Технология подготовки и принятия управленческих решений.
5. Виды управленческих решений
6. Содержание, цели, задачи внутрифирменного планирования
7. Анализ и корректировка стратегических планов
8. Организационные формы внутрифирменного планирования
9. Постановка задачи и анализ проблемной ситуации.
10. Схема стратегического планирования
11. Виды коммуникаций
12. Коммуникационные сети в организациях
13. Понятие межличностной коммуникации
14. Коммуникационный процесс, его элементы и составные части.
15. Структура коммуникационного процесса
16. Виды и средства невербальной коммуникации Задача деловых совещаний, их классификация
17. Организация проведения и эффективность проведения телефонных деловых бесед

18. Структура делового выступления
19. Предприятие. Основные признаки предприятия как юридического лица
20. Виды и формы предпринимательской деятельности
21. Малый бизнес и условия его развития
22. Государственное регулирование предпринимательской деятельности
23. Планирование и его виды
24. Организационные основы производства на предприятии
25. Организация автоматизированного производства
26. Организация транспортного и складского хозяйства предприятия
27. Показатели использования и воспроизводства основных фондов
- 28.оборотный капитал
29. Инновационная деятельность организации
30. Структура кадров предприятия
31. Производительность труда: понятие, значение и методы измерения
32. Формы и системы оплаты труда
33. Издержки производства
34. Основы ценообразования
35. Прибыль предприятия: ее сущность и виды
36. Основные группы показателей рентабельности
37. Цель создания структурного подразделения. Роль, задачи и функции структурного подразделения.
38. Положение о структурном подразделении.
39. Формы планирования. Роль планирования в работе структурного подразделения.
40. Виды и основные стадии планирования. Координация планов руководителями структурных подразделений.
41. Правила постановки задач сотрудникам подразделения.
42. Делегирование задач. Основные правила делегирования для руководителей.
43. Правовое обеспечение структурного подразделения. Трудовой кодекс РФ.
44. Трудовой договор. Связь должностных инструкций и трудового договора.
45. Должность и рабочее место, их отличия.
46. Определение должностных обязанностей на основе системного, процессного и ситуативного подходов к управлению.
47. Основные понятия управления по целям и показателям эффективности управления.
48. Задачи и функции руководителя структурного подразделения и его заместителя.
49. Зоны ответственности подчиненных, закрепление курирования отдельных вопросов.
50. Система управления персоналом и система управления человеческими ресурсами.
51. Классификация кадров структурного подразделения.
52. Формы и стадии организации производственного процесса, виды выполняемых операций.
53. Обеспеченность структурного подразделения производственным оборудованием.
54. Пути повышения эффективности использования оборудования.
55. Система затрат на проведение ремонтных работ. Пути снижения затрат.
56. Организация ремонтной службы. Способы проведения ремонта.
57. Анализ технического состояния основных средств.
58. Анализ эффективности использования основных средств.

59. Выбор типа производства. Принципы, формы и методы организации технологического процесса.

60. Показатели, характеризующие эффективность работы основного и вспомогательного оборудования.

61. Финансовое состояние деятельности структурного подразделения.

62. Показатели платежеспособности и ликвидности, деловой активности предприятия.

63. Обеспеченность материальными ресурсами структурного подразделения.

64. Особенности анализа уровня и динамики рентабельности структурного подразделения.

65. Система показателей финансовых результатов, методы расчета.

66. Понятие, функции и виды прибыли. Формирование и использование прибыли.

Практические задания для подготовки к экзамену

Перечень заданий для оценки усвоенных умений

Задание 1. Составить схему структуры организации (функциональную).

Задание 2. Составить структуру основного капитала предприятия (исходные данные в таблице)

Состав основного капитала	у.е.
Сооружения	300
Транспортные средства	280
Хозяйственный инвентарь	20
Здания	400
Рабочие машины	394
Передаточные устройства	333
Прочие	120

Задание 3. Составить структуру оборотного капитала предприятия (исходные данные в таблице)

Состав оборотного капитала	у.е.
Сырье и материалы	227
Средства в расчетах	1789
Денежные средства	3237
Полуфабрикаты	1175
Средства в кассе	3754
Готовая продукция	1011
Прочие	160

Задание 4. Начислить заработную плату за ноябрь рабочему по сдельно-премиальной системе, если известно, что его часовая тарифная ставка 3,5 руб. За час рабочий обрабатывает 5 деталей в соответствии с нормой выработки. За месяц он обработал 900 деталей. Размер доплат: премия—10%, районный коэффициент 1,2.

Задание 5. Рассчитать эффективный фонд времени одного рабочего в часах за год, если запланировано: выходных 104 дня, праздничных дней—8, невыходов на работу: а) отпуск—24

дня, б) по болезни—7 дней. Внутрисменных перерывов—2% от номинальной продолжительности рабочей смены, которая равна 8,2 часа

Задание 6 Рассчитать эффективный фонд времени одного рабочего в часах за год, если запланировано: выходных 104 дня, праздничных дней—8, невыходов на работу: а) отпуск—24 дня, б) по болезни—7 дней. Внутрисменных перерывов—2% от номинальной продолжительности рабочей смены, которая равна 8,2 часа

Задание 7. Изготовлено изделий за период на 58 тыс. руб. Оказано на сторону работ и услуг производственного характера на 19 тыс. руб. Изготовлено полуфабрикатов на 23 тыс. руб. Остатки незавершенного производства: на начало периода—7 тыс. руб. на конец периода—6 тыс. руб. Определить показатель товарной и валовой продукции.

Задание 8. Объем готовой продукции за год составил 4200 тыс. руб. Остатки нереализованной готовой продукции на складе: на начало года—120 тыс. руб., на конец—85 тыс. руб. Стоимость продукции, отгруженной покупателям, но неоплаченной ими: на начало года—430 тыс. руб., на конец—650 тыс. руб. Определить объем реализации за год.

Задание 9. Основная продукция предприятия запланирована в объеме 520 млн.руб., услуги промышленного характера—48 млн. руб. Стоимость полуфабрикатов составит в планируемом периоде 50 млн. руб., из них 50% для собственного производства. Размер НЗП на начало периода 56 млн. руб., на конец периода 94 млн. руб. Остатки готовой продукции на складе на начало периода—80 млн. руб., на конец периода—30 млн. руб. Определить объем товарной, валовой и реализованной продукции предприятия.

Задание 10. Промышленное предприятие обеспечило выпуск основной продукции(поршневые насосы) за январь на 75,8 тыс. руб., из них признано браком 1%.

Остаток НЗП на 1.01—28 тыс. руб., на 1.02—30 тыс. руб. Литейный цех изготовил для механического цеха отливок на 22 тыс. руб., кузнечный—на 11,5 тыс. руб.

Объем неосновной продукции, произведенной для нужд населения составил 4,2тыс. руб. Определить стоимость товарной и валовой продукции предприятия за январь.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ)

ПМ 02 УЧАСТИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

основной профессиональной образовательной программы
подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО 15.02.08 Технология машиностроения
(базовая подготовка)

Лысьва, 2021

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Целью проведения экзамена (квалификационного) является оценка соответствия достигнутых компетентностных образовательных результатов обучающихся по профессиональному модулю требованиям ФГОС СПО, готовности обучающихся к определенному виду профессиональной деятельности по избранной специальности.

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки результатов освоения профессионального модуля *ПМ 02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения*, который проводится в форме экзамена (квалификационного).

Условием допуска к экзамену (квалификационному) является положительная аттестация по МДК, учебной и производственной (по профилю специальности) практикам.

Экзамен (квалификационный) проводится в виде выполнения практических заданий, имитирующих работу в обычных условиях, направленных на оценку готовности обучающихся, завершивших освоение профессионального модуля, к реализации вида профессиональной деятельности.

Условием положительной аттестации «вид профессиональной деятельности освоен» является положительная оценка освоения всех профессиональных компетенций. При отрицательном заключении хотя бы по одной из профессиональных компетенций принимается решение «вид профессиональной деятельности не освоен».

Итогом экзамена (квалификационного) является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен / не освоен» с оценкой в баллах: 5 (отлично), 4 (хорошо), 3 (удовлетворительно)»/ «не освоен»

Методы, критерии оценивания и условия проведения экзамена (квалификационного) определяются индивидуально для каждого профессионального модуля.

1 Комплект экзаменационных материалов

В состав комплекта входит задание для экзаменуемого, пакет экзаменатора и оценочная ведомость.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ

Оцениваемые компетенции: ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3

Инструкция

- 1 Внимательно прочитайте задание
- 2 Выполните задания в строго определенной последовательности
- 3 После выполнения всех заданий доложите результаты аттестационной комиссии

Вы можете воспользоваться: нормативной и справочной литературой, имеющейся на специальном столе, ресурсами в сети Интернет

Максимальное время выполнения задания: **1 час 30 минут**

Практическое задание:

ПК 2.1 Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения

Задание 1

ПК 2.2 Участвовать в руководстве работой структурного подразделения

Задание 2

Задание 3

ПК 2.3 Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения

Задание 4

Задания для экзамена (квалификационного)

Вариант №1

Задание № 1

На рабочем конвейере собирается коробка передач; габариты 365 x 295 мм. Необходимо определить такт и ритм линии, рассчитать потребное число рабочих мест на операциях, выбрать тип и определить основные параметры конвейера (шаг, длину резервной зоны и длину рабочей части конвейера); определить скорость конвейера и длительность технологического цикла.

Расчётная суточная программа для линии 450 шт., работа производится в две смены. Регламентированные перерывы 30 мин. В смену. Технологическим процессом сборки предусматриваются на операции № 5 отклонения фактических затрат времени в пределах 0,7-1,35 от t_i

Исходные данные:

№ операции	Операции	Операционное время, t_i , мин.
1	Поставить фланец и закрепить его винтами	2,1
2	Вставить валик в коробку передач	5,9
3	Привернуть крышку, собранную в комплект	6,1
4	Надеть валик на муфту	2,1
5	Сверлить и развернуть отверстие под винт (на передвижном станке)	6,0*
6	Поставить штифт	2,0
7	Поставить в коробку передач ниппель	6,0
8	Ввернуть в верхний ниппель тройник	1,8
9	Контроль	1,1

Задание № 2

Ситуационная задача на мотивацию

В одном из подразделений Московского метрополитена (технической лаборатории) работает коллектив в основном женского пола примерно одной возрастной категории (45 - 55 лет), с высшим образованием на инженерных должностях, с примерно одинаковыми должностными окладами. В течение 15 лет ими руководила пожилая женщина, применявшая авторитарные методы руководства, благодаря чему в коллективе соблюдалась дисциплина труда, но эффективность работы была крайне низкой. Сотрудники других подразделений, посылавшие документацию в эту лабораторию для проведения экспертизы, ждали результатов в течение нескольких лет, так как никакой мотивации к труду у сотрудниц лаборатории не было. Когда их руководительница ушла на пенсию, то руководство службы, которой подчиняется лаборатория, выбрало из их среды толковую сотрудницу и поставило на должность начальника лаборатории. Это, естественно, спровоцировало недовольство и возникновение конфликтных ситуаций в коллективе, так как каждая сотрудница считала себя вправе занять эту должность.

Для разрешения этой ситуации руководство службы сделало следующий шаг. Оно повысило должностные оклады всем сотрудникам лаборатории до верхнего предела в рамках инженерной категории (в среднем на 2500 руб.). После такого материального стимулирования эффективность работы сотрудниц резко повысилась, что было замечено всеми сотрудниками смежных подразделений. Документация, годами лежавшая без движения, проверялась за несколько дней, и, кроме того, сотрудницы сами инициировали увеличение объемов работы, прося прислать новые документы. Такая эффективная работа продолжалась около одного квартала, затем все вернулось к прежнему положению вещей.

Вопрос к ситуации

1. Чем объясняется возврат к прежней неэффективной работе; в чем заключается ошибка руководства?

Задание № 3

Ситуационная задача Конфликтная ситуация с подчиненными

Ваша подчиненная сотрудница — контролер Галина Волкова — постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, не использует свои возможности в полную силу. Последнее ее упущение привело к приходу рекламации на продукцию предприятия. До Вашего прихода в эту организацию на должность «Контрольный мастер» она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой на предприятии она дорожит, так как зарплата — единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности «контролер» ее нельзя.

Вопросы к ситуации:

1. Можно ли назвать поведение контролера Галины Волковой деструктивным?
2. Какие Вы предприняли бы меры для разрешения данной кризисной ситуации?

Задание № 4

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	2	3	4
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	350000	450620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	200000	350000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		

5	Численность работников структурного подразделения, чел.	68	70
6	Производительность труда, руб./чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	8976	10080
8	Средняя заработная плата, руб./чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	68900	78630
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	40000	36000
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 2

Задание 1.

Определить такт линии, рассчитать необходимое число рабочих мест и степень их загрузки, выбрать тип и определить основные параметры конвейера, скорость конвейера и длительность технологического цикла.

Исходные данные. Сменная программа линии сборки -250 узлов. Шаг конвейера - 1 м. Регламентированные перерывы для отдыха в смену 40 мин. Работа производится в две смены, продолжительность смены 480 мин. Нормы времени на операциях, следующие:

Номер операции	1	2	3	4	5
Норма времени, мин.	5,9	2,0	6,0	1,8	1,2

Технологическим процессом сборки предусматривается на операции № 3 отклонения фактических затрат времени от нормы в пределах 0,6 – 1,25 т_з.

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию

К началу опытов на заводе «Вестерн электрик» было напряженное положение, отмечалась высокая текучесть квалифицированных кадров. Руководители фирмы искали способы повышения производительности труда, опираясь на теорию Тейлора. Например, устроили хорошее освещение рабочих мест, однако в течение трех лет не было обнаружено прямой связи между улучшением условий труда и повышением выработки.

Начало экспериментов Мэйо заключалось в том, что, помимо изменения освещения, он стал менять и время перерывов для отдыха, время работы и методы оплаты труда. Однако это не дало результатов несмотря на то, что по теории Тейлора производительность труда должна была увеличиваться.

Тогда была собрана группа работниц (6 сборщиц реле), которым выделили отдельную комнату, оснащенную приборами для измерения производительности, температуры, влажности и т. д. Целью эксперимента было выяснить, как влияют на производительность труда такие факторы, как перерывы в работе, сокращение рабочего времени и другие. Работа каждой сборщицы была одинаковой по сложности и состояла из однообразных операций. Работницы должны были работать в умеренном темпе, не стараясь обгонять друг друга. Этот эксперимент длился в течение 2,5 лет, и затем было обнаружено, что производительность труда каждой работницы выросла на 40% по сравнению с исходным уровнем.

Решающее значение имел, с точки зрения Мэйо, тот факт, что в этой группе возникли особые отношения между людьми. Работницы невольно организовали сплоченный коллектив, так называемую неформальную группу, для которой были характерны взаимопомощь и поддержка.

Эксперименты показали, что можно влиять на психологию людей и изменять их отношение к труду путем создания небольших неформальных групп. Мэйо призывал активизировать характерные для каждого человека духовные стимулы, самым сильным из которых является стремление человека к постоянной связи со своими товарищами по работе.

Вопросы к ситуации

1. Предложите пример мотивации сотрудников на производстве через активизацию характерных для каждого человека духовных стимулов и создание неформальных групп.

2. Предложите мотивационную программу через использование системы вознаграждения в отраслях промышленного производства.

Задание 3.

Ситуационная задача на разрешение конфликта

Рассмотрите производственную ситуацию.

На совещании торговых агентов Иванов И.И. сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения Иванов И.И. отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает Иванов И.И., тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Борисов В.В. замечает: «Я вижу, да. Вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что Вы находитесь попеременно в роли руководителя и подчиненного.

Вопросы к ситуации:

1. Какова должна быть тактика руководителя?
2. Какова должна быть тактика подчиненного?

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	2	4	5
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	450000	550620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	240000	445000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	58	62
6	Производительность труда, руб./чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала	8976	10080

	подразделения, тыс. руб.		
8	Средняя заработная плата, руб. /чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	78900	88630
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	45000	38000
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 3

Задание 1.

Определить такт линии, рассчитать необходимое число рабочих мест на линии, определить основные параметры конвейера и продолжительность цикла сборки.

Исходные данные. Вал со шкивом собирают на рабочем конвейере. Сменная программа сборки 250 шт., цех работает в две смены по 8 часов. Шаг конвейера равен 2 м. Регламентированные перерывы составляют 30 мин. В смену. Технологический процесс сборки:

Номер операции	Наименование операции	Норма времени, t_i , мин.
1	Вставить в отверстие фланца болты	1,48
2	Установить шарнир в 4-местное приспособление	0,8
3	Надеть на болты шкив	0,8
4	Надеть вал	0,8
5	Навернуть на каждый болт гайки и завернуть окончательно гайковёртом	0,96
6	Шплинтовать все гайки	3,62
7	Контроль	0,4

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию: Из жизни Ли Якокки

Возглавив корпорацию «Крайслер» и оказавшись один на один с необходимостью создавать ее заново, Ли Якокка должен был проанализировать сложившуюся в корпорации ситуацию и наметить главные задачи, которые должны решаться. Первой в списке таких задач стояла организация работы с персоналом, которая должна была быть в корне изменена. Ли Якокка писал: «Во всей компании люди были запуганы и подавлены. Никто ничего не делал, как следует. Таундсенд (бывший топ-менеджер корпорации — прим. авт.) и его подручные произвольно перемещали людей из одних областей деятельности, где они были на месте, в другие, которые оказывались им не по плечу». Одним из следствий плохой работы с персоналом явилась утечка секретной информации, как о финансовом положении корпорации, так и о технических и технологических нововведениях.

Если бы эти люди оказались назначенными на ту должность, которой изначально соответствовали, они справлялись бы со своими обязанностями. Как работники они были испорчены неверным назначением! Для многих из них что-либо изменить оказалось уже практически невозможным. Впоследствии среди прежнего персонала удалось выявить и назначить на новые должности людей, которые блестяще справлялись со своими новыми обязанностями.

Вопросы к ситуации:

1. В чем, на Ваш взгляд, кроются причины подавленного состояния работников корпорации «Крайслер», имевшего место до прихода к управлению Ли Якокки?
2. Что, помимо рациональной расстановки кадров по рабочим местам, необходимо работникам кризисного предприятия для улучшения морально-психологического климата в трудовом коллективе и повышения эффективности его работы?

Задание 3.

Ситуационная задача на разрешение конфликта

Рассмотрите производственную ситуацию

Руководитель Борисов В.В. дает задание Иванову И.И. приобрести оборудование определенной марки. Иванов И.И. пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но Борисов В.В, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Иванова И.И. в его правильности. Иванов И.И. соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять Борисову В.В. на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Иванова И.И. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда Борисов В.В. вызывает к себе Иванова И.И. , чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, возникает напряженность в общении.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что Вы находитесь попеременно в роли руководителя и подчиненного.

Вопросы к ситуации:

1. Какова должна быть тактика руководителя?
2. Какова должна быть тактика подчиненного?

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	475000	550620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	255000	455000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	59	65
6	Производительность труда, руб./чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	9976	11080
8	Средняя заработная плата, руб./чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	88600	98730
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	45500	38500

11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 4

Задание 1.

Определить такт линии, рассчитать необходимое число рабочих мест на линии, определить основные параметры конвейера и продолжительность цикла сборки.

Исходные данные. Вал со шкивом собирают на рабочем конвейере. Сменная программа сборки 250 шт., цех работает в две смены по 8 часов. Шаг конвейера равен 2 м. Регламентированные перерывы составляют 30 мин. В смену. Технологический процесс сборки:

Номер операции	Наименование операции	Норма времени, t_i , мин.
1	Вставить в отверстие фланца болты	1,48
2	Установить шарнир в 4-местное приспособление	0,8
3	Надеть на болты шкив	0,8
4	Надеть вал	0,8
5	Навернуть на каждый болт гайки и завернуть окончательно гайковёртом	0,96
6	Шплинтовать все гайки	3,62
7	Контроль	0,4

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию

В одном из подразделений Московского метрополитена (технической лаборатории) работает коллектив в основном женского пола примерно одной возрастной категории (45 - 55 лет), с высшим образованием на инженерных должностях, с примерно одинаковыми должностными окладами. В течение 15 лет ими руководила пожилая женщина, применявшая авторитарные методы руководства, благодаря чему в коллективе соблюдалась дисциплина труда, но эффективность работы была крайне низкой. Сотрудники других подразделений, посылавшие документацию в эту лабораторию для проведения экспертизы, ждали результатов в течение нескольких лет, так как никакой мотивации к труду у сотрудниц лаборатории не было. Когда их руководительница ушла на пенсию, то руководство службы, которой подчиняется лаборатория, выбрало из их среды толковую сотрудницу и поставило на должность начальника лаборатории. Это, естественно, спровоцировало недовольство и возникновение конфликтных ситуаций в коллективе, так как каждая сотрудница считала себя вправе занять эту должность.

Для разрешения этой ситуации руководство службы сделало следующий шаг. Оно повысило должностные оклады всем сотрудникам лаборатории до верхнего предела в рамках инженерной категории (в среднем на 2500 руб.). После такого материального стимулирования эффективность работы сотрудниц резко повысилась, что было замечено всеми сотрудниками смежных подразделений. Документация, годами лежавшая без движения, проверялась за несколько дней, и, кроме того, сотрудницы сами инициировали увеличение объемов работы, прося прислать новые документы. Такая эффективная работа продолжалась около одного квартала, затем все вернулось к прежнему положению вещей.

Вопрос к ситуации

1. Чем объясняется возврат к прежней неэффективной работе; в чем заключается ошибка руководства?

Задание 3.

Ситуационная задача на разрешение конфликта

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий. Дополнительные материалы: 1. Из объяснений Л. «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности – возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: "районный архитектор", он жирно 45 исправляет: "архитектор района"». «В течение одной недели издаются три приказа: "Объявить строгий выговор с последним предупреждением"». 2. Архитектор в адрес Л. «Тебе палец в рот не клади. Что ты, больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!»

Задания:

1. Изучить ситуацию.
2. Составить психологические характеристики конфликтующих.
3. Определить причины конфликта.
4. Высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	2	4	5
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	495000	555620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	255000	455000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	55	67
6	Производительность труда, руб. /чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	9876	11280
8	Средняя заработная плата, руб. /чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	86600	97730
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	43500	37500
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 5

Задание 1.

Коробки передач (габарит 365 x 265 мм) собирают на рабочем конвейере. Суточная программа запуска линии 365 шт.; режим работы – две смены по 8 час. На операции № 2 фактические затраты времени колеблются в пределах 0,7-1,3 от штучной нормы времени. Регламентированные перерывы составляют 30 минут в смену.

Технологический процесс сборки следующий:

Номер операции	Наименование операции	Норма времени, t_i , мин.
1	Завести шестерню с запрессованной в ней деталью в коробку передач	2,5
2	Поставить валик в отверстие коробки, надеть на валик шестерню и кольцо, продвинуть валик на место	7,4
3	Надеть на валик шестерню м запрессованной втулкой, напрессовать втулку.	2,3
4	Вставить валик в коробку передач	2,5
5	Просверлить и нарезать два отверстия под винты в валиках и в корпусе коробки (снять с конвейера)	5,0
6	Нарезать два отверстия в валике и в корпусе коробки	7,45
7	Поставить винты	5,1
8	В отверстие коробки передач запрессовать наружное кольцо роликоподшипника	5,0
9	Контроль	1,3

Необходимо:

- 1) определить такт линии;
- 2) рассчитать потребное число рабочих мест на линии;
- 3) наметить тип и определить основные параметры конвейера (шаг, рабочие зоны операций, общую длину, скорость);
- 4) подсчитать продолжительность цикла сборки.

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию

Семен Сивухин снял трубку некстати звонившего телефона. Только удалось вырвать из своего сумасшедшего графика пару минут для распределения ежемесячного премиального фонда (будь он неладен!), как он, Сивухин, тут же понадобился начальству. Месяц назад, когда этот фонд передали в распоряжение мастеров участков, Семен, которого рабочие за глаза ласково называли «СС», принял соломоново решение — распределить премию поровну между всеми. Но начальство выразило свое недовольство таким решением: мол, этот фонд выделен для мотивирования к результативному труду, а вы тут разводите уравниловку. Не умеете мотивировать — заберем фонд, да еще подумаем, нужен ли нам такой руководитель...

И вот опять завтра утром на совещании необходимо представить свои предложения, а времени на размышления — нет!.. «Что же мы имеем? — думал СС, быстрым шагом проходя длинный коридор. — Информация к размышлению: четыре намотчицы трансформаторов плюс

наладчик. А премии на все про все — 10000 руб.. Да-а...» № 1 — Иванова. Опытная, квалифицированная сотрудница. Сменные задания, сколько помню, всегда выполняет, брака не допускает. И в истекшем месяце — тоже все в порядке. Не премировать — значит обидеть... № 2 — Петрова. Эта может перевыполнить норму на сложных изделиях, но может и «запороть» простые. Вот и в этом месяце выдала 120 % нормы на самых «привередливых» трансформаторах — с проводом 0,5. А прокололась на проводе 0,2: получила три рекламации из ОТК. Скучно ей, видите ли, было от простой работы! А кому доверить тяжелую сборку? Только ей да Ивановой. Но план-то вытягивает именно Петрова... № 3 — Сидорова. Звезд с неба не хватает. План в этом месяце выполнила. Да, было одно опоздание — оставалась доделывать после работы, а ведь все равно задержала смежников! Правда, много возилась с новенькой. Если бы не Сидорова — брака было бы немеряно... А благодаря ей новенькая быстро освоила сборку, хоть Сидоровой никто не поручал этого присмотра. Как же не отметить инициативу снизу?.. № 4 — Марьина, новенькая. Хорошая девочка, старательная. Первый месяц выполнила план, сработала практически без брака, хотя пока на простых изделиях, да и не без помощи Сидоровой. Нужно поощрить? Нужно... № 5 — Бабкин. Наладчик — золотые руки. Умница, рационализатор, балагур. Сколько воюю с ним, чтобы был порядок на рабочем месте. Он отшучивается, мол, мне необходим творческий беспорядок! В этом месяце сотворил замечательную вещь: что-то там поменял в механизме станка, и провод 0,08 перестал рваться во время намотки. А ведь даже разработчики станка ничем помочь не могли, только развели руками и посоветовали использовать немецкую проволоку. Ну, как без него, без этого Бабкина!?

В этот момент СС переступил порог кабинета начальника, и ход его мыслей прервал привычный голос хозяина кабинета: «Здравствуй, Семен! Есть новая задача...»

Помогите Семену Сивухину подготовить предложения к завтрашнему совещанию.

Задание 3.

Ситуационная задача на разрешение конфликта

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Путь дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Вопросы:

1. Внимательно вникните в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы:
 - а) каков характер задания, поступившего к программисту?
 - б) почему задание было отменено непосредственным начальником?
 - в) как должен был поступить инженер-программист?
2. В чем заключается причина конфликта? 3. Как выйти из данного конфликта?

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	2	4	5
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	485000	565620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	265000	465000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	56	68
6	Производительность труда, руб. /чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	9776	11180
8	Средняя заработная плата, руб. /чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	86600	97730
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	44500	38500
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 6

Задание 1.

Воздушный насос (габарит 320 x 220 мм) собирают на линии с рабочим конвейером.

Необходимо:

- 1) определить такт линии;
- 2) рассчитать потребное число рабочих мест на линии;
- 3) тип и основные параметры конвейера (шаг, рабочие зоны, длину, скорость);
- 4) определить длительность цикла сборки изделия.

Сменная программа для линии 470 ш.; работа производится в одну смену. На операции № 7 фактические затраты времени колеблются в пределах 0,7-1,32 от штучной нормы; регламентированные перерывы в работе линии 30 минут в смену.

Технологический процесс общей сборки, следующий:

Номер операции	Наименование операции	Норма времени, t_i , мин.
1	Установить картер насоса в приспособление; вынуть опору из картера	1,9
2	Установить в гнездо кривошип и вбить шпонку.	0,9
3	Снять картер с приспособления, вернуть от руки перепускной клапан и вернуть в картер пробку	0,95
4	Поставить картер в приспособление и вернуть пробки около отверстия под крышку	1,0
5	Вставить в картер кривошип со шпонкой, надеть шестерню на кривошип, надеть на кривошип замочную шайбу, навернуть гайку.	3,8

6	Поставить опору кривошипа, вернуть и затянуть три винта крепления опоры	2,8
7	Контроль	0,4

Задание 2.

Ситуационная задача

Компания занимается продажами. Имеет очень большой штат торговых представителей. А вот возможностей для карьерного роста очень мало и эта тема не особо обсуждается в компании. Признаю, что эти сотрудники зарабатывают хорошие деньги (если хорошо работают, конечно). Но вот парадокс: 60% из них не задерживаются там дольше, чем на год. Почему? Я опросила нескольких «звёздных» сотрудников, покинувших компанию. И получила один ответ: ты можешь быть супер-продавцом, или быть в числе отстающих. Кроме зарплаты не изменится ничего. И через год, и через два, и через пять ты будешь тем же самым торговым представителем, с тем же набором обязанностей, полномочий, ответственности.

Контрольные вопросы:

1. Зависит ли способ мотивации персонала от формы собственности предприятия?
2. Какие показатели влияют на уровень заработной платы работника?
3. Что первично для Российского менталитета: производительность труда или заработная плата?
4. Какие критерии мотивации труда содержатся в примерах данной практической работы?
5. Какие методы мотивации вы будете ожидать от своего руководства на будущем рабочем месте?
6. Наиболее трудно реализуемая задача для менеджера – это... ?

Задание 3.

Бригада слесарей-литейщиков (6 человек) всегда держалась очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто вместе проводили время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим – с уважением. Когда один из членов бригады ушел на пенсию, был принят молодой слесарь Акимов, года 2 или 3 назад окончивший ПТУ. Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал своим.

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову, как молодому и не очень опытному работнику, поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на весь пакет, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в 3-5 раз, заработок его стал быстро расти и в 1,5 раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении массу изъянов. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят принимать его к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Вопросы:

1. О каком конфликте – конструктивном или деструктивном – идет речь?
2. Конфликт какого вида представлен в ситуации?
3. Был ли разрешен данный конфликт? Каким методом?
4. Предложите свои методы разрешения конфликта.

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	2	3	4
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	505000	595620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	275000	455000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	56	68
6	Производительность труда, руб. /чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	9776	11180
8	Средняя заработная плата, руб. /чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	86600	97730
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	44500	38500
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 7

Задание 1.

Определить такт непрерывно- поточной линии обработки маховика трактора, потребное число рабочих мест и степень их загрузки. Сменная программа выпуска линии 143 шт.; технологические потери составляют в среднем 2 %; регламентированные перерывы в работе линии 6 % от продолжительности смены.

Технологический процесс следующий:

Номер операции	Наименование операции	Норма времени, t_i , мин.
1	Черновая обточка обода	5,48
2	Черновая обточка ступицы	6,1
3	Чистовая проточка ступицы и обода	18,34
4	Сверление и нарезание резьбы девяти отверстий	3,2
5	Зенкерование	2,9
6	Протяжка двух шпоночных канавок	3,0
7	Шлифование	5,9
8	Балансировка	5,4
9	Промывка	3,2

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию

В компании X общение между подчиненными и руководителем сводится к следующему: «Получи задание, выполняй, срок тебе два месяца. Сделал раньше? Получи другой проект! На выполнение два месяца». В течение двух месяцев команда уделяет семь недель соревнованиям по увлекательной компьютерной игре Counter Strike и две недели выполнению задания. Все проекты сдаются в срок. Всегда. Вопрос сотрудникам: за два месяца Вы можете выполнить несколько проектов, почему сдаете только один?.. Ответ: «На задание дают два месяца. Пробовали сдавать раньше – от них слова доброго не услышишь, никто не похвалит и руку не пожмёт. Только новой работой нагрузят. Так зачем напрягаться?»

Контрольные вопросы:

1. Зависит ли способ мотивации персонала от формы собственности предприятия?
2. Какие показатели влияют на уровень заработной платы работника?
3. Что первично для Российского менталитета: производительность труда или заработная плата?
4. Какие критерии мотивации труда содержатся в примерах данной практической работы?
5. Какие методы мотивации вы будете ожидать от своего руководства на будущем рабочем месте?
6. Наиболее трудно реализуемая задача для менеджера – это... ?

Задание 3.

Ситуационная задача на разрешение конфликта

Однажды молодой (только что назначенный) директор небольшого холдинга в Москве — около 20 производственных организаций — пригласил специалистов консалтинговой фирмы для разработки программы развития. После полутора месяцев напряженной работы была сделана очень удачная программа. При обсуждении вопросов работы с персоналом, в ответ на предложения о необходимости создания команд с четким распределением властных полномочий между менеджерами холдинга молодой директор сказал: «Власть не дают, ее завоевывают... Я буду работать с каждым руководителем персонально! ...У меня такой стиль...»

Было понятно, что программа не будет внедрена никогда. Хотя она и была одобрена «на самом верху», за последующие два месяца молодой директор благополучно развалил существующие командные звенья... а еще через 3 месяца его сняли.

Вопросы к ситуации:

1. Как Вы думаете, какие личные цели он преследовал?
2. Типично ли его «понимание жизни» для очень широкого круга современных российских управленцев?

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2014 год	2015 год
1	2	4	5
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	425000	525620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	225000	425000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного	46	68

	подразделения, чел.		
6	Производительность труда, руб. /чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	8776	10180
8	Средняя заработная плата, руб. /чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	76600	87730
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	34500	28500
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 8

Задание 1.

На рабочем конвейере собирается коробка передач; габариты 365 x 295 мм. Необходимо определить такт и ритм линии, рассчитать потребное число рабочих мест на операциях, выбрать тип и определить основные параметры конвейера (шаг, длину резервной зоны и длину рабочей части конвейера); определить скорость конвейера и длительность технологического цикла.

Расчётная суточная программа для линии 500 шт., работа производится в две смены. Регламентированные перерывы 30 мин. В смену. Технологическим процессом сборки предусматриваются на операции № 5 отклонения фактических затрат времени в пределах 0,7-1,3 от t_i

Исходные данные:

№ операции	Операции	Операционное время, t_i , мин.
1	Поставить фланец и закрепить его винтами	3,1
2	Вставить валик в коробку передач	6,9
3	Привернуть крышку, собранную в комплект	7,1
4	Надеть валик на муфту	3,1
5	Сверлить и развернуть отверстие под винт (на передвижном станке)	7,0*
6	Поставить штифт	3,0
7	Поставить в коробку передач ниппель	7,0
8	Ввернуть в верхний ниппель тройник	2,8
9	Контроль	2,1

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию

Ситуация. В компании X в течение двух месяцев не выплачивали премию. И никто с сотрудниками это не обсуждал. В это время компания должна была получить очень крупную сумму за один заказ, которая не только позволила бы выплатить все долги сотрудникам, но и продолжать успешно работать. Это тоже был Великий Секрет! В результате только в одном отделе уволились три сотрудника (50%), включая руководителя. Найти опытных специалистов в этой отрасли сложно, обучать новых до необходимой квалификации – долго.

Контрольные вопросы:

1. Зависит ли способ мотивации персонала от формы собственности предприятия?
2. Какие показатели влияют на уровень заработной платы работника?

3. Что первично для Российского менталитета: производительность труда или заработная плата?
4. Какие критерии мотивации труда содержатся в примерах данной практической работы?
5. Какие методы мотивации вы будете ожидать от своего руководства на будущем рабочем месте?
6. Наиболее трудно реализуемая задача для менеджера – это... ?

Задание 3

Ситуационная задача на разрешение конфликта

Рассмотрите производственные ситуации.

Новая сотрудница, занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознывая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что Вы находитесь попеременно в роли руководителя и подчиненного.

Вопросы к ситуации:

1. Какова должна быть тактика руководителя?
2. Какова должна быть тактика подчиненного?

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	365000	455620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	220000	360000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	65	75
6	Производительность труда, руб./чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	9976	11080
8	Средняя заработная плата, руб./чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	67900	77630
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	41000	37000
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 9

Задание 1.

Определить такт линии, рассчитать необходимое число рабочих мест и степень их загрузки, выбрать тип и определить основные параметры конвейера, скорость конвейера и длительность технологического цикла.

Исходные данные. Сменная программа линии сборки -350 узлов. Шаг конвейера - 1 м. Регламентированные перерывы для отдыха в смену 40 мин. Работа производится в две смены, продолжительность смены 480 мин. Нормы времени на операциях следующие:

Номер операции	1	2	3	4	5
Норма времени, мин.	6,9	3,0	7,0	2,8	2,2

Технологическим процессом сборки предусматривается на операции № 3 отклонения фактических затрат времени от нормы в пределах 0,6 – 1,25 т_з.

Задание 2.

Ситуационная задача на мотивацию

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

1. Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.
2. Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.
3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?
4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Задание 3.

Ситуационная задача на разрешение конфликта

В организациях нередко возникают конфликтные ситуации подчиненных с руководителями, отнимающие много сил и здоровья, мешающие успеху общего дела.

При возникновении потенциального или реального конфликта целесообразно руководствоваться следующим:

- исключить доминирующе-агрессивную схему конфликтного поведения, которая с руководителем вряд ли возможна, а также схему уклонения от работы как изолирующую и непродуктивную;
- научиться терпению и терпимому отношению к не устраивающему вас руководителю. Поведение «трудного» руководителя - модель для того, чтобы научиться разрешать разногласия,

не разрушая отношений. Кроме того, оно напоминает, что вы служите не отдельному лицу, а вашей организации и ее целям;

– искать точку соприкосновения. Не поддавайтесь искушению легкого пути - свалить все неувязки на плохого руководителя. Если в чем-то вы с ним расходитесь, то в другом можете и сойтись;

– испробовать различные тактики. Вам легче изменить свое поведение соответственно обстоятельствам, чем изменить поведение вашего руководителя. На все положительное, что есть в поведении вашего руководителя, реагируйте с одобрением и предложением о сотрудничестве. Жалобы сведите к минимуму.

Заметим, что многие высокопоставленные руководители научились на примере «трудных руководителей», как не надо руководить. Попробуйте отнестись к плохому руководителю как к проблемной конфликтной ситуации, которая может быть разрешена если не полностью, то хотя бы частично.

Вопросы к ситуации:

1. Если непосредственный руководитель, по вашему мнению, «не на своем месте» и его действия вызывают у вас раздражение, то, что из предложенного ранее вы постарались бы применить на практике?

2. Исходя из своих личных особенностей, какие иные пути разрешения конфликтной ситуации вы бы испробовали?

3. Как вы полагаете, главное в привлекательности работы то, что она, ее содержание вызывает у вас интерес или то, что руководитель, его действия не раздражают, связаны с положительными реакциями?

Задание 4.

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	2	4	5
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	455000	555620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	240000	445000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	56	63
6	Производительность труда, руб./чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	8876	9080
8	Средняя заработная плата, руб. /чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	75900	83630
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	42000	37000
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

Вариант 10

Задание 1.

Определить такт линии, рассчитать необходимое число рабочих мест на линии, определить основные параметры конвейера и продолжительность цикла сборки.

Исходные данные. Вал со шкивом собирают на рабочем конвейере. Сменная программа сборки 250 шт., цех работает в две смены по 8 часов. Шаг конвейера равен 2 м. Регламентированные перерывы составляют 30 мин. В смену. Технологический процесс сборки:

Номер операции	Наименование операции	Норма времени, t_i , мин.
1	Вставить в отверстие фланца болты	1,48
2	Установить шарнир в 4-местное приспособление	0,8
3	Надеть на болты шкив	0,8
4	Надеть вал	0,8
5	Навернуть на каждый болт гайки и завернуть окончательно гайковёртом	0,96
6	Шплинтовать все гайки	3,62
7	Контроль	0,4

Задание 2

Ситуационная задача

Общество с ограниченной ответственностью «РОСОПТ» - организация, специализирующаяся на оптовой и розничной торговле продукцией промышленных предприятий. Со времени основания (2000 г.) предприятие начинало с одного вида продукции, постепенно расширяя ассортимент и увеличивая количество номенклатуры продукции. Одновременно увеличивалась численность потребителей, а также объемы реализации.

Начиная с 2007 г. предприятие ООО «РОСОПТ» динамично развивается, что подтверждается экономическими показателями. За последний год значительно возрос товарооборот. Руководство планирует расширить штат сотрудников.

Однако участились жалобы со стороны клиентов на качество обслуживания. Текучесть кадров в организации составляет 19%, причем сотрудники увольнялись только по собственному желанию. Причинами увольнения являлись неудовлетворенность заработной платой и социально-психологическими условиями работы (неблагоприятный социально-психологический климат).

Плановое повышение заработной платы и, соответственно, издержек на персонал не привело к желаемому эффекту. В организации преобладают сотрудники 24-35 лет, в основном женщины. Регулярно проводится аттестация персонала. Организационная культура на предприятии характеризуется как слабая. Стиль управления - авторитарный.

Задание

1. Обозначьте тип проблемы, с которой столкнулась организация.
2. Сформулируйте требования к персоналу с учетом задач развития организации
3. Соответствует ли складывающийся тип организационной культуры задачам динамично развивающейся организации?
4. Продумана ли система мотивации персонала? Что можно изменить, чтобы снизить текучесть кадров?

Задание 3

Ситуационная задача на разрешение конфликта

Рассмотрите производственную ситуацию:

Руководитель Борисов В.В. дает задание Иванову И.И. приобрести оборудование определенной марки. Иванов И.И. пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но Борисов В.В., за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Иванова И.И. в его правильности. Иванов И.И. соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять Борисову В.В. на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Иванова И.И. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда Борисов В.В. вызывает к себе Иванова И.И., чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, возникает напряженность в общении.

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что Вы находитесь попеременно в роли руководителя и подчиненного.

Вопросы к ситуации:

1. Какова должна быть тактика руководителя?
2. Какова должна быть тактика подчиненного?

Задание 4

Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных:

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

№	Показатели	2020 год	2021 год
1	Выручка от реализации работ, услуг, тыс. руб.	475000	550620
2	Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	255000	455000
3	Валовая прибыль, тыс. руб.		
4	Рентабельность, %		
5	Численность работников структурного подразделения, чел.	59	65
6	Производительность труда, руб./чел.		
7	Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	9976	11080
8	Средняя заработная плата, руб./чел.		
9	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	88600	98730
10	Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	45500	38500
11	Фондоотдача		
12	Фондоёмкость		
13	Фондовооруженность		
14	Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		

ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Инструкция

1 Внимательно изучите информационный блок пакета экзаменатора

2 Ознакомьтесь с заданиями для экзаменуемых, оцениваемыми компетенциями и показателями оценки

3 Изучите инструмент оценивания профессиональных и общих компетенций.

4 Оцените работу обучающихся и заполните экзаменационную ведомость согласно предложенным критериям

Условия выполнения заданий:

Максимальное время выполнения задания - **1 час 30 минут**

Можно воспользоваться нормативной и справочной литературой, имеющейся на специальном столе, ресурсами в сети Интернет

Оборудование: Бумага, шариковая ручка, калькулятор, карандаш, ластик, компьютер, подключение к сети Интернет.

ЗАДАНИЕ *(практические)*

состоит из блока практических заданий базового уровня.

ПК 2.1 Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения

Задание 1 Определить такт и ритм линии, рассчитать требуемое число рабочих мест на операциях, выбрать тип и определить основные параметры конвейера (шаг, длину резервной зоны и длину рабочей части конвейера); определить скорость конвейера и длительность технологического цикла.

ПК 2.2 Участвовать в руководстве работой структурного подразделения

Задание 2 Принять управленческое решение по мотивированию работников на выполнение производственных задач.

Задание 3 Принять управленческое решение по разрешению конфликтной ситуации

ПК 2.3 Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения

Задание 4 Произвести анализ деятельности структурного подразделения

2 Показатели и методы оценки экзамена (квалификационного) ПМ 02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках ПМ	Основные показатели оценки результата	Методы оценивания
ПК 2.1 <i>Участствовать в планировании организации работ структурного подразделения</i>	Участие в планировании и организации работы структурного подразделения	<i>Экзамен (квалификационный) Аттестационные листы-характеристики Экспертная оценка по результатам наблюдения за деятельностью обучающегося в процессе освоения ПМ</i>
ПК 2.2 <i>Участствовать в руководстве работой структурного подразделения</i>	Участие в руководстве работой структурного подразделения	
ПК 2.3 <i>Участствовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения</i>	Участие в анализе процесса и результатов деятельности подразделения	

3 Критерии оценивания экзамена (квалификационного)

Методы, критерии оценивания и условия проведения экзамена (квалификационного) определяются индивидуально для каждого профессионального модуля.

Критерии оценивания экзамена

Критерии оценки	Оценка
<p>Всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного программного материала, глубоко усвоенные основная и дополнительная литература, рекомендованная программой.</p> <p>Самостоятельно выполненные все задания в течение отведенного времени, точное выполнение заданий без ошибок и недочетов или допущено не более одного недочета.</p> <p>Умение делать обобщающие практико-ориентированные выводы.</p> <p>Ответ отличается богатством и точностью использованных терминов, материал излагается последовательно и логично.</p>	Отлично
<p>Достаточно полное знание учебно-программного материала, показан хороший уровень владения изученным материалом, усвоивший основную литературу, рекомендованную программой.</p> <p>Самостоятельно выполнивший все задания в установленный срок, но допущено в ней:</p> <p>а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета</p> <p>б) или не более двух недочетов</p> <p>Обучающийся не допускает в ответе существенных неточностей.</p>	Хорошо

<p>Обучающийся показал знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности.</p> <p>Самостоятельно выполнивший основные задания, однако допустивший погрешности при их выполнении и в ответе, но обладающий необходимыми знаниями для устранения наиболее существенных погрешностей.</p> <p>Выполнено не менее половины работы или допущены в ней:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) не более двух грубых ошибок; б) не более одной грубой ошибки и одного недочета; в) не более двух-трех негрубых ошибок; г) одна негрубая ошибка и три недочета; д) при отсутствии ошибок, 4-5 недочетов 	<p>Удовлетворительно</p>
<p>Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях или отсутствие знаний по значительной части основного учебно - программного материала.</p> <p>Не выполнивший самостоятельно основные задания или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий, или не приступал к выполнению задания; допустивший принципиальные ошибки в выполнении заданий, допускающий существенные ошибки при ответе.</p>	<p>Не освоен</p>

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ УЧЕТА ОСВОЕНИЯ ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
«Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения»

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

ПМ 02 УЧАСТИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

По специальности *15.02.08 Технология машиностроения* гр. _____

№	ФИО обучающегося	Результаты аттестации по МДК (оценка)	Оценка за учебную практику УП 02.01 (оценка)	Оценка за производственную практику ПП 02.01 (оценка)	Профессиональные компетенции (освоены/не освоены)			Подтверждение приращения ОК (освоены/не освоены)	Оценка за экзамен (квалификационный) (оценка)	ВПД (освоен/не освоен)
		МДК 02.01			ПК 2.1	ПК 2.2	ПК 2.3			
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

Председатель экзаменационной комиссии: _____ / _____ / « _____ » _____ **20** г.
 Члены экзаменационной комиссии: _____ / _____ / « _____ » _____ **20** г.
 _____ / _____ / « _____ » _____ **20** г.
 _____ / _____ / « _____ » _____ **20** г.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ на 20__-20__ учебный год

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания ПЦК Подпись председателя ПЦК
		<p align="center">_____ № _____</p> <p align="center">Председатель ПЦК ТД</p> <p align="center">_____/_____</p>
		<p align="center">_____ № _____</p> <p align="center">Председатель ПЦК ТД</p> <p align="center">_____/_____</p>