

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Троицкий технологический техникум»

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ЦМК

Г.А. Абзалилова

«24» мая 2024 г.

**Комплект
оценочных средств по профессиональному модулю
ПМ. 02 Оперативное управление производственным подразделением**

Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)
по специальности: 13.02.12 Электрические станции, сети, их релейная защита и
автоматизация

Разработчик:
Е.В. Емельянова, преподаватель
профессионального цикла
ГБПОУ «ТТТ»

Троицк, 2024

Содержание

1. Паспорт комплекта оценочных средств.....	3
1.1. Область применения комплекта оценочных средств.....	3
1.2. Система контроля и оценки освоения программы ПМ.....	6
1.2.1. Формы промежуточной аттестации по ОПОП при освоении профессионального модуля.....	6
1.2.2. Организация контроля и оценки освоения программы ПМ.....	7
2. Комплект материалов для оценки сформированности элементов общих и профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности.....	7
2.1. Комплект материалов для оценки сформированности элементов общих профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности с и использованием практических заданий.....	9
3. Средства контроля приобретения практического опыта.....	71
4. Задания для оценки освоения умений и усвоения знаний	73
5. Рекомендуемая литература и иные источники.....	74
Приложение 1.....	75
Приложение 2.....	76

1. Паспорт комплекта оценочных средств

1.1. Область применения комплекта оценочных средств

Комплект контрольно-оценочных средств предназначен для проверки результатов освоения профессионального модуля ПМ. 02 Оперативное управление производственным подразделением (далее - ПМ) по специальности 13.02.12 Электрические станции, сети, их релейная защита и автоматизация в части овладения видом профессиональной деятельности **ВД 2 Оперативное управление производственным подразделением.**

1.2 Система контроля и оценки освоения программы ПМ

Комплект контрольно-оценочных средств позволяет оценивать:

1. Освоение профессиональных компетенций (ПК), соответствующих виду профессиональной деятельности, и общих компетенций (ОК):

Профессиональные и общие компетенции	Показатели оценки результата	Средства проверки (№ заданий)
ПК 2.1 Осуществлять планирование работ производственного подразделения.	-планирует последовательность выполнения производственных процессов с целью эффективного использования имеющихся в распоряжении ресурсов; -обосновано применяет принципы и методы планирования работ; -составляет предложения по повышению качества работ группы исполнителей; -устанавливает производственные задания; целесообразно делит фронт работ; - закрепляет объемы работ за бригадами; -организовывает выполнение работ в соответствии с графиками и сроками производства работ; - использует нормативно- техническую и распорядительную документацию по вопросам организации деятельности структурных подразделений; -обосновано применяет формы организации труда рабочих; -соблюдает общие принципы составления недельно-суточного планирования производства	Интерпретация результатов выполнения и защита отчета по учебной практике, практических заданий, оценка решения ситуационных задач, оценка тестового контроля, экзамен.
ПК 2.2 Проводить инструктажи и осуществлять допуск сменного персонала к работе.	-грамотно проводит производственный инструктаж; - рационально выдаёт и распределяет производственные задания между исполнителями работ; -своевременно обеспечивает условия для освоения и выполнения рабочими установленных норм выработки; -- применяет научную организацию	Интерпретация результатов выполнения и защита отчета по учебной практике, практических заданий, оценка решения

	рабочих мест	ситуационных задач, оценка тестового контроля, экзамен.
ПК 2.3 Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.	<p>правильно оформляет заявку обеспечения производства работ;</p> <p>-своевременно обеспечивает работников инструментами, приспособлениями, спецодеждой, защитными средствами;</p> <p>- использует основные нормативные документы по охране труда;</p> <p>-грамотно проводит анализ травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности;</p> <p>-обеспечивает соблюдения рабочими требований охраны труда и техники безопасности на рабочих местах;</p> <p>-проводит аттестацию рабочих мест;</p> <p>-разрабатывает и осуществляет мероприятия по предотвращению производственного травматизма;</p> <p>-своевременно проводит инструктаж по охране труда работников на рабочем месте в объеме, установленным инструкций, с записью в журнале инструктажа;</p> <p>-своевременно применяет методы оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях;</p> <p>-грамотно применяет технику безопасности при производстве работ</p>	Интерпретация результатов выполнения и защита отчета по учебной практике, практических заданий, оценка решения ситуационных задач, оценка тестового контроля, экзамен.
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	<p>– владение информацией о профессиональной области, о профессии и основных видах деятельности техника-электрика</p> <p>– постановка цели дальнейшего профессионального роста и развития</p> <p>– адекватное оценивание своих образовательных и профессиональных достижений</p>	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.
ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	<p>- организация рабочего места в соответствии с выполняемой работой и требованиями охраны труда</p> <p>- выбор оборудования, материалов, инструментов в соответствии с требованиями техники безопасности и видами работ</p> <p>- предъявление методов профессиональной профилактики своего здоровья</p>	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.	<ul style="list-style-type: none"> – владение профессиональными определениями, техническими терминами, обозначениями и др. – владение различными методиками поиска информации 	Интерпретация результатов наблюдений за деятельностью обучающегося в процессе освоения образовательной программы.
ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.	<ul style="list-style-type: none"> - способность к самоактуализации; - способность к переподготовке в условиях смены технологий в профессиональной деятельности. 	Анализ деятельности обучающегося в процессе освоения образовательной программы

Вид деятельности	Виды работ на учебной и/ или производственной практике и требования к их выполнению
1	2
ВД 2 Оперативное управление производственным подразделением.	<p>УП. - учебная практика проводится на предприятии под руководством мастеров производственных участков или инженеров. При проведении практики студенты находятся в определенной группе.</p> <p>-виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Определение производственных задач персоналу. ❖ Изучение производственных инструкций в соответствии с технологическим регламентом. ❖ Проведение анализа процесса производственной деятельности, анализа результатов работы персонала подразделения. ❖ Выбор оптимальных решений в условиях нестандартных ситуаций; принятие решений при возникновении аварийных ситуаций на производственном участке. ❖ Порядок подготовки рабочих мест для безопасного производства работ. ❖ Разработка организационных мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение работ (утверждение перечня работ, выполняемых по нарядам, распоряжениям и в порядке текущей эксплуатации; назначение лиц, ответственных за безопасное ведение работ; инструктаж и допуск к работам; надзор во время ведения работ; перевод на другое рабочее место; оформление перерывов в работе и ее окончание). ❖ Анализ технических мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение работ (снятие напряжения, вывешивание плакатов безопасности, ограждение рабочего места, проверка отсутствия напряжения, установка заземлений). ❖ Обеспечение выполнения требований правил пожарной безопасности при организации и выполнении

	работ по эксплуатации электрооборудования электрических станций, сетей и систем.
--	--

2. Освоение умений и усвоение знаний

Освоенные умения, усвоенные знания	Показатели оценки результата	№№ заданий для проверки
1	2	3
У 1 Анализировать процесс производственной деятельности производственного подразделения	- анализирует процесс производственной деятельности производственного подразделения	ПР
У 2. Анализировать результаты работы коллектива в заданной ситуации	- анализирует работу коллектива в заданной ситуации	ПР
У 3 Оценивать деятельность персонала смены	- оценивает деятельность персонала смены	ПР
У 4 Разрабатывать нормативно-техническую и регламентирующую документацию по оперативно-технологическому управлению.	- разрабатывает нормативно-техническую и регламентирующую документацию по оперативно-технологическому управлению	ПР
З 1. Оформление распоряжения на производство работ, утверждение перечня работ, выполняемых в порядке эксплуатации;	- оформляет распоряжение на производство работ, - утверждает перечень работ, выполняемых в порядке эксплуатации	ПР
З 2. Расчет показателей состояния рабочих мест и оборудования	- рассчитывает показатели состояния рабочих мест и оборудования	ПР
З 3 Организация работы персонала в электроэнергетике	- организует работу персонала в электроэнергетике	ПР
З 4 Проведение расчета показателей состояния рабочих мест и оборудования	- проводит расчет показателей состояния рабочих мест и оборудования	ПР

1.2. Система контроля и оценки освоения программы ПМ

1.2.1. Формы промежуточной аттестации по ОПОП при освоении профессионального модуля

Элементы модуля, профессиональный модуль	Формы промежуточной аттестации
1	2
МДК. 02.01. Основы управления персоналом	экзамен

производственного подразделения	
Учебная практика: - оформляет распоряжения на производство работ, участвует в утверждении перечня работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации; - рассчитывает показатели состояния рабочих мест и оборудования - анализирует сильные и слабые стороны энергетического подразделения; - участвует в построении организационной структуры управления энергопредприятием или его участком; - разрабатывает организационные мероприятия, обеспечивающие безопасное проведение работ (утверждение перечня работ, выполняемых по нарядам, распоряжениям и в порядке текущей эксплуатации; назначение лиц, ответственных за безопасное ведение работ; инструктаж и допуск к работам; надзор во время ведения работ; перевод на другое рабочее место; оформление перерывов в работе и ее окончание).	дифференцированный зачет

1.2.2. Организация контроля и оценки освоения программы ПМ

Итоговый контроль освоения вида профессиональной деятельности ВД 2 Оперативное управление производственным подразделением осуществляется на экзамене по модулю. Условием допуска к экзамену является положительная аттестация по МДК и учебной практике.

Условием положительной аттестации (вид профессиональной деятельности освоен) на экзамене по модулю является положительная оценка освоения всех профессиональных компетенций по всем контролируемым показателям.

При отрицательном заключении хотя бы по одной из профессиональных компетенций принимается решение «вид профессиональной деятельности не освоен».

Промежуточный контроль освоения профессионального модуля осуществляется при проведении экзамена по МДК и зачёта по учебной практике.

Предметом оценки освоения МДК являются умения и знания. Экзамен по МДК проводится с учетом результатов текущего контроля (рейтинговая система оценивания).

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

МДК. 02.01 Основы управления персоналом производственного подразделения

Вопросы для экзамена.

1. Назовите основные функции управления организацией.
2. Перечислите виды планирования, задачи и основные стадии.

3. Опишите типы производств, их технико-экономические характеристики.
4. Раскройте влияние типа производства на методы его организации.
5. Назовите формы организации производства, сущность, виды, экономическую эффективность.
6. Раскройте понятия «полномочия и ответственность».
7. Охарактеризуйте основные черты российского подхода к управлению персоналом.
8. Раскройте методику разработки структуры управления организацией.
9. Раскройте методику разработки основных задач персонала энергетического предприятия.
10. Назовите нормы расчета времени объема работ.
11. Раскройте методику нормирования и оплата труда рабочих и служащих.
12. Опишите виды контроля и процесс контроля.
13. Опишите подготовку работ производственного подразделения в соответствии с технологическим регламентом.
14. Назовите виды инструктажей, обеспечивающих безопасное выполнение работ производственного участка.
15. Перечислите формы обучения до назначения на самостоятельную работу.
16. Охарактеризуйте техническое оснащение энергетических объектов для обучения персонала.
17. Раскройте методику определения и классификации производственных вредностей и их воздействие на человека.
18. Охарактеризуйте микроклимат производственных помещений.
19. Раскройте методику разработки плана организации рабочего места.
20. Раскройте методику оценки условий труда, и аттестации рабочего места.
21. Опишите методику подготовки рабочего места и первичный допуск бригады к работе по наряду и распоряжению.
22. Раскройте методику подготовки и проведение инструктажа на производстве.
23. Опишите выявление факторов, ведущих к нарушениям требований охраны труда и пожарной безопасности на производстве.
24. Проанализируйте травмоопасные и вредные факторы, связанные с вашей рабочей профессией на производстве.
25. Проанализируйте результаты работы коллектива в аварийной ситуации.
26. Охарактеризуйте жизненный цикл организации.
27. Перечислите основные подходы к управлению персоналом.
28. Назовите основы менеджмента.
29. Раскройте методику деятельности менеджера по персоналу.
30. Раскройте методику и этапы принятия решений при возникновении аварийных ситуаций.

31. Перечислите способы приёма решений, первоочередные действия при возникновении аварийных ситуаций на производственном участке.
32. Спрогнозируйте результаты принимаемых решений и проанализируйте результаты работы коллектива.
33. Раскройте понятие «трудовые ресурсы».
34. Перечислите методы отбора и найма персонала.
35. Перечислите методы подготовки производственного персонала.
36. Назовите методику медицинского освидетельствования перед оформлением на работу на энергетические объекты.
37. Перечислите формы обучения до назначения на самостоятельную работу.
38. Охарактеризуйте трудовую дисциплину и ее виды.
39. Назовите способы обеспечения трудовой дисциплины на энергетических объектах.
40. Раскройте методику оценки производительности труда и система аттестации персонала.
41. Охарактеризуйте концепцию управления персоналом производственного подразделения.
42. Раскройте методику расчета необходимой численности персонала для выполнения работ.

2.1 Оценочные материалы для теоретического этапа итоговой аттестации

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 1

1. Составьте письменный ответ на задания

- Укажите основные отличия в научных подходах к управлению персоналом в различных школах управления.
- Назовите причину появления новых подходов к управлению персоналом в 80-90-х годах?

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа.

Тест Организационная структура управления персоналом

- 1. В каждом подразделении организации должны быть документы: а) положение о подразделении, б) должностные инструкции. В какой последовательности должны разрабатываться эти документы?
а) сначала разрабатывается положение о подразделении, а затем должностные инструкции;**

- б) сначала разрабатываются должностные инструкции, а затем положение о подразделении;
- в) последовательность не имеет значения;
- г) последовательность зависит от размера предприятия;
- д) последовательность зависит от сферы деятельности

2. В соответствии с принципом иерархии решения начальника службы управления персоналом в аппарате генеральной дирекции обязательны для исполнения начальниками цехов:

- а) нет;
- б) да;**
- в) да, для начальников вспомогательных цехов;
- г) да, для начальников основных цехов;
- д) да, для начальников подсобных цехов

3. К какой из трех гипотез теории конструирования организации Минцберга можно отнести следующий тезис: «Эффективное структурирование требует внутренней последовательности между параметрами конструирования организации»?

- а) гипотеза согласованности;**
- б) гипотеза существования;
- в) конфигурационная гипотеза;
- г) параметрическая гипотеза;
- д) стоимостная гипотеза

4. К особенностям дивизионального типа оргструктуры управления относятся:

- а) повышение эффективности централизованных решений;
- б) снижение потребности в менеджерах – дженералитетов общего профиля;**
- в) минимизация дублирования в аппарате управления;
- г) возможность организовать «центры прибыли»;
- д) отсутствие вертикальных связей

5. Какая организационная структура основывается на заданиях, которые должны быть выполнены (например, финансовая деятельность, бухгалтерский учет, маркетинг, персонал)?

- а) простая структура;
- б) функциональная;**
- в) мультидивизионная;
- г) матричная;
- д) структура холдинговой компании

6. Какой из видов разделения труда в управлении является, на Ваш взгляд, основой для выделения других:

- а) технологическое;**

- б) иерархическое (вертикальное);
- в) функциональное;**
- г) профессионально-квалификационное;
- д) по уровню образования

7. Какой из элементов не относится к модели структуры организации, сформулированной Генри Минцбергом?

- а) операционное ядро;**
- б) акционеры;
- в) стратегическая вершина;
- г) средняя линия;
- д) обслуживающий персонал

8. Какой пункт из перечисленных ниже можно отнести к преимуществам матричной структуры организации?

- а) отсутствие бюрократии;
- б) высокая гибкость и динамичность;**
- в) необходимость выполнения условий сопоставимости;
- г) четкое распределение обязанностей и ответственности;
- д) централизация

9. Кто автор модели построения эффективной организации, получившей название «Модель 7 – С»?

- а) Т.Питерс и Р.Уотермен;**
- б) Г.Минцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Г. Форд;
- д) А. Файоль

10. Организации с экстенсивным использованием формальных правил и процедур, централизованным принятием решений, узко определенной ответственностью в работе и жесткой иерархии власти являются:

- а) механистическими;
- б) дивизиональными;
- в) органическими;
- г) линейными;**
- д) адаптивными

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г
1	*			
2		*		
3	*			
4		*		
5		*		

6			*	
7	*			
8		*		
9	*			
10				*

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 2

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Перечислите принципы формирования системы управления персоналом
- Перечислите принципы развития системы управления персоналом

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного или несколькими правильными ответами.

Тест Управления персоналом: цели, задачи, принципы, функции, методы, эволюция подходов, место и роль в управлении трудом, кадровая политика и стратегия.

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение

и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

- а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б - политику по отношению к временным работающим;
- в - уровень оплаты;
- г - оценку будущих потребностей в кадрах.

6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение

функционирования производства;

б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

8. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей;

в - морфологический анализ.

10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г
1			*	
2				*
3	*			
4			*	
5				*
6		*	*	*
7		*		
8		*		
9	*	*	*	
10	*			

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 3

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Нарисуйте традиционную организационную структуру управления персоналом
- Что представляет собой современная система управления персоналом?

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного или несколькими правильными ответами

Тест Организация работы с персоналом: служба персонала, кадровые технологии, принятие кадровых решений, расчет эффективности.

1. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а - трудовое соглашение;
- б - трудовой договор;
- в - коллективный договор;
- г - трудовой контракт.

2. Социальное партнерство - это:

- а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в - отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

3. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

- а - затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б - потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в - сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

4. Организационная культура - это:

- а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;

б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
в - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

5. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько):

а - компетентность в своей профессиональной области;
б - знание общих законов развития организации;
в - профессионализм в области управления организацией.

6. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят следующие подразделения/отделы (укажите что именно):

а - отдел кадров;
б - отдел подготовки кадров;
в - отдел организации труда и зарплаты;
г - бухгалтерия;
д - отдел техники безопасности;
е - отдел социального развития предприятия;
ж - юридический отдел;
з - бюро цен планово-экономического отдела.

7. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом (при необходимости указать несколько):

а - управление стандартизацией;
б - управление нормированием;
в - нормативное обеспечение управления персоналом;
г - управление работой персоналом;
д - управление ресурсами;
е - управление техникой безопасности на производстве.

8. К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы (при необходимости указать несколько):

а - линейного руководства;
б - управления транспортным обслуживанием производства;
в - правового обеспечения;
г - информационного обеспечения;
д - делопроизводственного обеспечения;
е - управления ресурсами;

ж - хозяйственного обеспечения.

9. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):

- а - функциональные подразделения;
- б - функциональные подразделения и их руководителей;
- в - функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
- г - общее руководство организацией.

10. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):

- а - с точки зрения их количественной сбалансированности;
- б - с точки зрения их качественной сбалансированности;
- в - с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности.

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г	д	е
1			*			
2			*			
3			*			
4		*				
5	*	*				
6	*	*	*		*	*
7	*				*	
8			*	*	*	
9			*	*		
10		*				

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 4

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Перечислите основные этапы формирования персонала
- Что представляет собой планирование потребности в трудовых ресурсах?

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Развитие, обучение, переподготовка и переобучение, тренинг, высвобождение.

1. Дайте определение: Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры**
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;**
- г) лекция;
- д) самообучение

4. Дайте определение: Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;**
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;**
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе;
- г) использование стандартизированных моделей;
- д) ответы «б» и «в»

6. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

- а) обучение по договору учебным центром;**
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий подчиненному;

- г) формирование резерва кадров на выдвижение;
- д) все вместе

7. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:

- а) резерв руководителей на выдвижение;**
- б) аттестационная комиссия;
- в) кадровая служба;
- г) кандидаты на увольнение;
- д) явочный штат

8. Работа с резервом преемников-дублеров

- а) не должна носить целевого характера;
- б) организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности;
- в) организация готовит их только для внеорганизационного карьерного роста;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное не верно**

9. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти

- а) последовательно, работая в различных организациях;
- б) работая всю жизнь в одной организации;
- в) не работая вообще;
- г) ответы «б» и «в»;
- д) ответы «а» и «б»**

10. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа;**
- г) спонтанного типа;
- д) планомерного типа

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2	*				
3			*		

4	*				
5	*				
6	*				
7	*				
8					*
9					*
10			*		

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 5

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Расскажите о социальной адаптации и подготовке кадров
- Какие основные функции выполняет оценка результатов деятельности работников?

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Адаптация персонала в организации

1. Адаптация - это:

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;**
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- г) процесс повышения квалификации нового работника;
- д) ответы «а» и «г»

2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:

- а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- б) использование испытательного срока для новичка;
- в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
- г) введение в должность;
- д) все вместе**

3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;**
- б) приспособление к относительно новому социуму;
- в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;

- г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

4. Выделите ключевой элемент адаптации

- а) знакомство непосредственно с рабочим местом;**
- б) знакомство с предприятием;
- в) опыт работы;
- г) налаживание внешних коммуникаций;
- д) снижение конфликтности

5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;**
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- г) изолировать его от влияния коллег;
- д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

6. Какие виды адаптации выделяют ученые?

- а) первичная, вторичная, функциональная;
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
- в) скрытая, явная, фрикционная;
- г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;**
- д) экономическая, социальная, политическая

7. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?

- а) первичная, вторичная;**
- б) функциональная, структурная;
- в) основная, вспомогательная;
- г) внешняя, внутренняя;
- д) явная, скрытая

8. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации?

- а) санитарно-гигиеническая адаптация;
- б) экономическая;
- в) социально-психологическая;**
- г) организационно-административная;
- д) прогрессирующая

9. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?

- а) настроение коллектива;**

- б) традиции коллектива;
- в) морально-психологический климат;**
- г) нравственность;
- д) мораль

10. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя?

- а) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации;**
- б) сокращение управленческого штата на предприятии;
- в) способность менеджера к творческой инициативе;
- г) приспособление под требования подчиненных;
- д) дружелюбное отношение к подчиненным

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2					*
3	*				
4	*				
5		*			
6				*	
7	*				
8			*		
9			*		
10	*				

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 6

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Этапы планирования персонала: прогнозирование потребности в персонале, оценка предложения персонала;
- Программы по обеспечения потребностей организации в персонале

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Анализ работы

1. Анализ работы (должности) может быть использован для:

- а) маркетингового анализа, определения доли рынка;
- б) выбора методов отбора для конкретной должности, выработки компенсационных решений;**
- в) выбора ценовой политики, формы рекламы товаров и услуг;
- г) получения информации о наличии необходимой рабочей силы на рынке труда,

качественного анализа человеческих ресурсов;
д) анализа финансового состояния фирмы

2. В чем заключается цель анализа работы?

- а) выявить качества претендентов на вакантное рабочее место;
- б) определить квалификацию, уровень знаний работника;
- в) позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места;**
- г) просегментировать рынок продукции;
- д) для составления обобщенной картины о хозяйственной деятельности предприятия

3. Какие основные параметры отличают различные подходы к проведению анализа работы?

- а) тип собираемой информации, способ сбора информации, форма представления собранной информации;
- б) тип анализируемой работы, способ ее выполнения, выбор показателей, степень важности работы для фирмы и конечного продукта (услуги);
- в) возможность количественного измерения работы, выбор показателей, степень важности работы для фирмы и конечного продукта (услуги);**
- г) количество типичных рабочих мест на предприятии, уровень автоматизации или механизации работ, место в технологической цепочке;
- д) условия труда, экологические и эргономические характеристики

4. Какое понятие не используется при анализе работы?

- а) задание;
- б) работа;
- в) социально-психологический климат;**
- г) должность;
- д) описание работы

5. Какой из ниже перечисленных этапов анализа работы является третьим?

- а) выбор работника или процесса;
- б) подготовка описания работы;
- в) анализ работы, наблюдение за намеченными объектами и фиксирование результатов;**
- г) критическое рассмотрение полученных результатов;
- д) подготовка требований к кандидатам

6. Какой метод сбора информации не применяется при анализе работы?

- а) наблюдение за выполнением задач на рабочем месте;
- б) собеседование с сотрудниками и заполнение анкет;
- в) просмотр видеокассет;
- г) анализ психологического климата;**
- д) изучение документов

7. Кто из знаменитых промышленников разработал рациональную целевую модель, определяющую метод управления и анализа работы?

- а) Г.Форд;**
- б) Ф.Тейлор;
- в) С.Йошимури;
- г) Б.Гейтс;
- д) А. Маслоу

8. Продолжите фразу: «Хорошая должностная инструкция ...»

- а) мотивирует сотрудника лучше работать;
- б) привлекает хороших специалистов при приеме на работу;**
- в) описывает, каких результатов сотрудник должен достигать;
- г) мешает работать, потому что не нужна;
- д) позволяет экономить средства фирмы на оплате труда

9. Чаще всего на практике изложение содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время представлено в виде:

- а) должностной инструкции;**
- б) трудового договора;
- в) листа интервьюера;
- г) анкеты работника;
- д) личного дела сотрудника

10. Ядро любого коллектива составляют:

- а) безразличные работники;
- б) частично идентифицированные;
- в) полностью идентифицированные;**
- г) не адаптированные работники;
- д) наименее квалифицированные работники

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1		*			
2			*		
3			*		
4			*		
5			*		
6				*	
7	*				
8		*			
9	*				
10			*		

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 7

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Объясните необходимость демократизации управления в современных условиях
- Приведите примеры организационных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Мотивация

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б)

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни

5. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;**
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников**
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;**
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;**
- д) возможны варианты а) и б)

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;**
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в)

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;**
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;

- г) временному уменьшению эффективности его работы;
 д) снижению мотивации работника

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2				*	
3		*			
4		*			
5	*				
6	*				
7	*				
8				*	
9		*			
10		*			

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 8

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Что входит в понятие качества трудовой жизни?
- Дайте определение и на конкретных примерах раскройте значение понятий объема и содержания работы

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Оценка потенциала работников и организации

1. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- а - процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
 б - процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
 в - процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а - оценка личных и деловых качеств;
 б - оценка труда;

в - оценка результатов труда;
г - комплексная оценка качества работы.

3. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

а - верно;
б - частично верно;
в - неверно.

4. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

а - соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
б - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
в - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

5. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):

а - авторские методики, принятые в каждой организации;
б - инструкции Центробанка РФ;
в - методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

6. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти

а) последовательно, работая в различных организациях;
б) работая всю жизнь в одной организации;
в) не работая вообще;
г) ответы «б» и «в»;
д) ответы «а» и «б»

7. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации

а) сокращает текучесть рабочей силы;
б) сокращает расходы на управление персоналом;
в) способствует притоку специалистов со стороны;
г) снижает эффективность управления персоналом;
д) ответы «б» и «в»

8. Каковы причины высвобождения работников в организации:

- а) структурные сдвиги в производстве;
- б) перемещения работников внутри организации;
- в) текучесть кадров;
- г) ротация;
- д) все вместе

9. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- а) деловые игры
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций

10. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г	д
1		*			
2			*		
3	*				
4	*				
5	*		*		
6					*
7	*				
8	*				
9	*				
10	*				

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 9**1. Составьте письменный ответ на задания:**

- Что такое заработная плата?

- Раскройте смысл тарифной системы оплаты труда и системы должностных окладов

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Управление компенсациями

1. В каком случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, будет равна ее стоимости?

- а) когда спрос на рабочую силу соответствует ее предложению;**
- б) когда спрос на рабочую силу превышает предложение;
- в) когда предложение рабочей силы превышает спрос;
- г) когда имеется дефицит рабочих мест;
- д) когда рабочая сила имеет недостаточную квалификацию

2. Назначение и выплата пенсий в большинстве случаев производится:

- а) учреждениями социальной защиты;**
- б) страховыми компаниями;
- в) промышленными предприятиями;
- г) бюджетными предприятиями;
- д) консалтинговыми фирмами

3. В соответствии с Трудовым кодексом, оплата труда – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;**
- в) гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- г) совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов;
- д) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий

4. В соответствии с Трудовым кодексом, заработная плата – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;**
- г) отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда;
- д) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

5. В соответствии с Трудовым кодексом, минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;**
- г) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- д) отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда

6. В соответствии с Трудовым кодексом, тарифная ставка (оклад) – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- г) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- д) отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда**

7. В соответствии с Трудовым кодексом, тарификация работы – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- г) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- д) отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда**

8. В соответствии с Трудовым кодексом, тарифный разряд – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера
- в) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда
- г) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени
- д) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника**

9. В соответствии с Трудовым кодексом, квалификационный разряд – это:

- а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- г) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда

(трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

д) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

10. В соответствии с Трудовым кодексом, тарифная сетка – это:

а) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

в) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

г) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

д) совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2	*				
3		*			
4			*		
5			*		
6					*
7					*
8					*
9					*
10					*

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 10

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Какое влияние оказывают структурные изменения, происходящие при переходе к рынку, на функции управления персоналом?
- Назовите основные отличия УЧР и управления кадрами

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Управление карьерой, формирование резерва кадров

1. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;**
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа;
- г) потенциального типа;
- д) ступенчатого типа

2. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа;**
- г) потенциального типа;
- д) ступенчатого типа

3. Источниками формирования резерва кадров являются:

- а) неквалифицированные работники;
- б) сотрудники предпенсионного возраста;
- в) руководители нижнего звена;**
- г) руководители высшего звена;
- д) сотрудники пенсионного возраста

4. Источники формирования резерва кадров?

- а) бывшие работники предприятия;
- б) заместители руководителей;**
- в) неквалифицированные специалисты;
- г) сотрудники предпенсионного возраста;
- д) сотрудники пенсионного возраста

5. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- а) система служебно-профессионального продвижения;**
- б) система стимулирования и мотивации;
- в) система стратегического планирования и прогнозирования;
- г) система маркетинговых исследований;
- д) система поддержки кадрового состава

6. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?

- а) неспециализированная;
- б) внутриорганизационная;
- в) специализированная;**
- г) горизонтальная;
- д) центростремительная

7. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией?

- а) вертикальное, ступенчатое;**
- б) продвижение руководителя и продвижение специалиста;
- в) постепенное, центростремительное;
- г) внутреннее и внешнее;
- д) специальное и специализированное

8. Какой из элементов не может служить источником формирования резерва кадров?

- а) квалифицированные специалисты;
- б) дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих;
- в) руководители низового уровня;
- г) заместители руководителей подразделений;
- д) любые работники данного предприятия**

9. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?

- а) специализированная;**
- б) неспециализированная;
- в) межорганизационная;
- г) скрытая;
- д) внеорганизационная

10. Какой ученый разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности?

- а) Дж.Холланд;**
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Тейлор;
- г) А.Маслоу;
- д) У.Оучи

Ответы на тесты:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2			*		
3			*		
4		*			
5	*				
6			*		
7	*				
8					*
9	*				
10	*				

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 11

1. Составьте письменный ответ на задания:

- Принципы управления карьерой работников в организации.
- Процесс планирования карьеры как согласование индивидуальных целей и возможностей организации.

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Управление конфликтами

1. Выделите один из способов управления конфликтами

- а) разъяснение требований к работе;
- б) решение проблемы;**
- в) противоборство;
- г) разжигание инцидента;
- д) активизация конфликтогенов

2. Из чего складывается конфликт?

- а) конфликтной ситуации и инцидента;**
- б) конфликтной личности и конфликтной ситуации;
- в) инцидента и конфликтной личности;
- г) совокупности источников конфликта;
- д) противоборствующих сторон

3. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) нет;**
- б) да;
- в) да, только для руководящих работников;

- г) да, для руководителей низшего звена;
- д) да, для руководителей высшего звена

4. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в умении правильно организовать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека?

- а) структурные;
- б) межличностные;
- в) внутриличностные;**
- г) организационные;
- д) провокационные

5. Как называются методы управления конфликтами, которые заключаются в разъяснении требований к работе, использовании координационных и интеграционных механизмов, установлении общеорганизационных комплексных целей и использовании системы вознаграждений?

- а) структурные;
- б) межличностные;**
- в) внутриличностные;
- г) организационные;
- д) договорные

6. Какие два независимых параметра составляют основу классификации формы поведения личности в конфликтной ситуации по К.Томасу и А.Килмену?

- а) способность к уклонению от конфликта, склонность к компромиссу;
- б) степень реализации собственных интересов, уровень кооперативности;
- в) уровень конфликтности, уровень терпимости;**
- г) эгоизм и альтруизм;
- д) избегание и уклонение

7. Какие три вида посредничества различают при решении конфликта?

- а) межличностное, организационное, структурное;
- б) переговоры, компромисс, арбитраж;
- в) формальное, неформальное, общественное;
- г) внутриорганизационные, межорганизационные, внеорганизационные;**
- д) вертикальное, горизонтальное, структурное

8. Какие три уровня конфликтов выделил С.Хэнди

- а) внутриличностные, межличностные, групповые;**
- б) открытые, скрытые, потенциальные;
- в) спор, конкуренция, конфликт;
- г) структурные, личностные, скрытые;
- д) масштабные, локальные, внешние

9. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?

- а) негативные;
- б) позитивные;
- в) могут быть как негативные, так и позитивные последствия;**
- г) нейтральные;
- д) прогнозные

10. Какое название носят методы по устранению организационных конфликтов?

- а) внутриличностные;
- б) структурные;**
- в) межличностные;
- г) переговоры;
- д) ответные агрессивные действия

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1		*			
2	*				
3	*				
4			*		
5		*			
6			*		
7				*	
8	*				
9			*		
10		*			

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 12

1. Составьте письменный ответ на задания:

- В чем, на Ваш взгляд, различие американской и японской системы управления персоналом?
- Как влияет ротация кадров на эффективность работы персонала?

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Набор и отбор персонала

1. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию:

- а) продвижение изнутри;**

- б) компенсационная политика;
- в) использование международных кадров;
- г) прием на работу профессионалов;
- д) расширение деловых связей

2. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- а) самопроявившиеся кандидаты;**
- б) безработные;
- в) неквалифицированные работники;
- г) «хай-по»;
- д) абитуриенты

3. Краткая трудовая биография кандидата:

- а) профессиограмма;
- б) карьерограмма;
- в) анкета сотрудника;**
- г) рекламное объявление;
- д) должностная инструкция

4. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы

- а) сокращает текучесть рабочей силы впоследствии;**
- б) приводит к увеличению текучести рабочей силы;
- в) позволяет работодателю отказаться от испытательного срока;
- г) позволяет работодателю платить минимальную заработную плату;
- д) позволяет работодателю отказаться от системы компенсации

5. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты;**
- д) анкетирование

6. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;**

- г) графический тест;
- д) астрологический прогноз

7. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а) отбор кандидатов;**
- б) найм работника;
- в) подбор кандидатов;
- г) заключение контракта;
- д) привлечение кандидатов

8. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а) анализ анкетных данных;
- б) профессиональное испытание;**
- в) экспертиза почерка;
- г) рекомендации близких родственников кандидата;
- д) анализ резюме

9. Что представляет процесс набора персонала:

- а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;**
- б) прием сотрудников на работу;
- в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
- г) профессиональное испытание;
- д) аттестация и повышение квалификации

10. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с

- а) привычкой тех, кто работает;
- б) приемом по рекомендательным письмам;**
- в) требованием со стороны самой работы;
- г) недостаточной практикой набора;
- д) высокой степенью конкуренции на первичном рынке труда

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2	*				
3			*		
4	*				
5				*	
6			*		
7	*				
8		*			
9	*				
10		*			

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) № 13

1. Составьте письменный ответ на задания:

- В чем различие между основными методами наблюдения за рабочим временем: хронометражем и фотографией использования времени?
- Дайте понятие повременной и сдельной форм оплаты труда и их разновидностей

2. Ознакомьтесь внимательно с вопросами теста и ответьте на вопросы с выбором одного правильного ответа

Тест Маркетинг персонала. анализ и проектирование работ

1. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:

а - да;

б - иногда;

в - нет.

2. Трудовой потенциал - это:

а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;

в - способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

3. Стандартизированная форма изложения содержания работы на

конкретном рабочем месте в определенное время является:

- а - должностной инструкцией;
- б - оценочным листом сотрудника;
- в - листом интервьюера;
- г - анкетой работника.

4. Маркетинг персонала - это:

- а - вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;
- б - такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость;
- в - анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
- г - анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий;
- д - формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.

5. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале:

- а - верно все;
- б - частично верно;
- в - неверно.

6. Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

- а - перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;
- б - прекращение приема на работу;
- в - заключение краткосрочных контрактов;
- г - переобучение персонала;
- д - использование гибких режимов работы;
- е - использовать лизинг рабочей силы.

7. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны (при необходимости укажите несколько вариантов):

- а - использовать переработки рабочего времени;

- б - использовать лизинг рабочей силы;
- в - использовать гибкое рабочее время;
- г - использовать контракты на конкретную работу.

8. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:

- а - численную адаптацию рабочей силы;
- б - функциональную адаптацию рабочей силы;
- в - дистанционную адаптацию рабочей силы;
- г - финансовая адаптация рабочей силы;
- д - лизинг рабочей силы.

9. Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

- а - численную адаптацию рабочей силы;
- б - функциональную адаптацию рабочей силы;
- в - дистанционную адаптацию рабочей силы;
- г - финансовая адаптация рабочей силы;
- д - лизинг рабочей силы.

10. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

- а - стандартных режимов работы;
- б - гибких режимов рабочего времени;
- в - частичной занятости.

Ответы на тест:

№	а	б	в	г	д
1	*				
2			*		
3	*				
4	*				
5	*				
6	*				
7	*	*			
8	*				
9		*			
10		*			

Ситуационное задание 1.

- Составить резюме по предложенной схеме
- Подготовить презентацию компании как работодателя
- Разработать план проведения интервью с руководителем на вакантную должность

Контактная информация	ФИО, телефон, e-mail, место жительства (город, район).
Должность	Название должности, на которую вы претендуете. (Название должности должно звучать так, как указано в вакансии работодателя).
Образование	Высшее образование, дополнительное образование: курсы, семинары, тренинги, стажировки и т. д.
Опыт работы (обратная хронология)	название компании; направление деятельности компании; должность; сроки работы; должностные обязанности; профессиональные навыки и достижения;
Дополнительные навыки	Уровень владения иностранными языками, компьютером, языками программирования, специальными программами, наличие водительских прав и т.д.
Личные данные	Необязательный блок, но для удобства работодателя можно указать дату рождения, семейное положение, наличие детей и т.д.

Ситуационное задание 2

Заполнить таблицу «Сравнение различных методов подбора персонала»

Внесите в таблицу сравнительные характеристики методов подбора персонала. В графе «Область применения» отметьте применимость каждого метода подбора для конкретных профессиональных и должностных групп персонала с учётом специфики гостиничного бизнеса.

Методы подбора персонала	Преимущества	Недостатки	Область применения
1. Поиск внутри организации			
2. Подбор с помощью сотрудников			
3. Самопроявившиеся кандидаты			
4. Объявления в средствах массовой информации			
5. Выезд в институты и другие учебные заведения.			
6. Государственные агентства занятости			
7. Частные агентства по подбору персонала			
8. Агентства по подбору руководителей			
9. Интернет			

Ситуационное задание 3

Разработать должностную инструкцию по схеме:

1. Название должности
2. Место в организационной структуре организации
3. Основная цель работы
4. Требования к работнику:
5. Основные обязанности
6. Ответственность за подчиненных
7. Рабочие взаимоотношения
- Тип контакта Частота Цель
- Внутренние:
- Внешние:
8. Основные проблемы работы
9. Уровень полномочий в принятии решений
10. Показатели ответственности

Ситуационное задание 4

Заполнить таблицу «Трудовой потенциал работников как объект управления»

Дана таблица «Трудовой потенциал работников как объект управления», содержащая в строках перечень свойств личности, в столбцах – наименования профессий работников.

Таблица «Трудовой потенциал работников как объект управления»

№ п/п	Свойства личности	Руководитель предприятия	Индивидуальный предприниматель	Руководитель органа гос. управления	Главный бухгалтер	Специалист по сбыту и продажам	Специалист по рекламе	Консультант по управлению	Научный работник	Преподаватель
1	Терпимость									
2	Искренность									
3	Самоконтроль									
4	Педантизм									
5	Воля									
6	Любознательность									
7	Интуиция									
8	Аналитический склад ума									
9	Способность к выполнению рутинной работы									
10	Экономическое чутье									
11	Способность к лидерству									
12	Коммуникабельность									
13	Самообладание									

14	Внимательность									
15	Память									
16	Богатство воображения									

Оценить по трехбалльной шкале требования к свойствам личности по каждой профессии:

2 балла – свойство требуется в ярко выраженной форме

1 балл – свойство требуется;

0 баллов – свойство не является необходимым.

Заполнить таблицу, проставив в клетках соответствующие баллы для каждого свойства личности напротив каждой профессии.

Ситуационное задание 5

Заполнить таблицу «Этапы развития концепций управления персоналом», проставляя в клетки:

«+» - если проблематика строки затрагивается в рамках подхода, номер которого записан в столбце;

«++» - если проблематика строки составляет основу подхода, номер которого записан в столбце;

« - » - если проблематика строки не имеет отношения к подходу, номер которого записан в столбце.

1. Школа научного управления
2. Административная школа управления
3. Школа человеческих отношений
4. Количественная школа управления
5. Процессный подход в управлении
6. Системный подход в управлении
7. Ситуационный подход в управлении

№ п/п	Проблематика	Номер подхода						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Маркетинговый подход в управлении							
2	Организационные структуры							
3	Рациональное использование ресурсов							
4	Нормирование труда рабочих							
5	Комбинирование различных подходов							
6	Формулирование универсальных принципов управления организациями							
7	Логическая последовательность этапов управленческого процесса							
8	Проектирование трудовых операций							
9	Целостность организации							
10	Групповое поведение работников							
11	Оптимизация управленческих решений							
12	Мотивация индивидов							

13	Формирование в организации корпоративного духа							
14	Взаимодействие организации с внешней средой							

Ситуационное задание 6

Заполните таблицу «Обязательные и дополнительные льготы и компенсации»

Отметьте знаком «+», к какой разновидности относятся перечисленные в левой колонке таблицы льготы и компенсации.

Наименования льгот и компенсационных выплат	Льготы и компенсации, определяемые Трудовым Кодексом РФ	Дополнительные льготы и компенсации
Дополнительное пенсионное страхование		
Материальная помощь к отпуску		
Медицинское страхование		
Компенсации за вредность рабочего места		
Страхование жизни и от несчастных случаев		
Оплата расходов на обучение		
Государственное пенсионное страхование		
Льготные ссуды на неотложные нужды		
Пользование спортклубами		
Льготные ссуды		
Льготы при покупке товаров и услуг компании		
Материальная помощь в особых ситуациях		
Дополнительный отпуск		
Бесплатное питание		
Путёвки для отдыха и лечения, полностью или частично оплачиваемые компанией		
Оплата больничных листов		
Пользование автомобилем компании		
Компенсация расходов на использование личного автомобиля при выполнении работы		
Оплата отпусков		
Предоставление мобильного телефона		

Ситуационное задание 7

Заполните таблицу «Функции руководителя подразделения (линейного руководителя) в областях работы с персоналом»

Выберите правильно сформулированные функции руководителя подразделения (линейного руководителя) в областях работы с персоналом и отметьте их в правой графе знаком «+»

1. Кадровое планирование подразделения (оценка трудоёмкости и производительности)	
2. Формирование заявок на набор персонала	
3. Участие в отборе кандидатов (анализ резюме и анкет, проведение собеседований)	
4. Участие в отборе кандидатов (сбор резюме, вызов кандидатов на собеседование)	
5. Увольнение персонала (отбор увольняемых сотрудников, участие в работе комиссии по сокращению, проведение собеседований с увольняемыми сотрудниками)	
6. Составление графиков работы, графиков отпусков и т. п.	
7. Организация табельного учёта в подразделении	
8. Личное ведение табельного учёта в подразделении	
9. Поддержание дисциплинарных процедур в подразделении (личный контроль дисциплины, неформальное и формальное реагирование, при необходимости, на её нарушения)	
10. Организация введения в должность (ориентации) новых сотрудников	
11. Выявление потребностей в обучении сотрудников подразделения	
12. Организация обучения сотрудников подразделения на рабочих местах силами их наиболее квалифицированных коллег	
13. Личное участие в проведении обучения сотрудников подразделения (в том числе, наставничество)	
14. Участие в проведении оценки должностей, разработке системы окладов и штатного расписания	
15. Участие в назначении окладов сотрудникам подразделения	
16. Определение размеров поощрительных выплат сотрудникам подразделения	
17. Поддержание организационной системы нематериальных вознаграждений в подразделении (выдвижение кандидатур на благодарности, награды, грамоты, Доску Почёта и т. п.)	
18. Контроль за соблюдением очерёдности при выдвижении сотрудников на Доску Почёта	
19. Личное выражение благодарности сотрудникам и недовольства их действиями.	
20. Объявление взысканий сотрудникам на общем собрании отдела	
21. Участие в разработке и применении системы профессионального тестирования (профессиональных экзаменов) специалистов своего и смежных подразделений.	
22. Проведение оценочных собеседований и заполнение оценочных форм в рамках системы регулярной (ежегодной) оценки персонала.	
23. Участие в выявлении сотрудников с высоким потенциалом в подразделении.	
24. Выявление кадрового «балласта» в подразделении.	
25. Разработка и переработка положений о подразделениях и описаний должностей	

Ситуационное задание 8

Составить «Личный план жизни» по предложенной схеме:

Личный план жизни

1. Оценка жизненной ситуации

1.1. Работа

- имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?
- Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей?
- Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?

- Какую работу я хочу выполнять через десять лет?
- Есть ли у меня воодушевление и мотивация?
- Что является для меня мотиватором сейчас? А через пять лет?
- Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?
- К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

1.2. Хозяйство

- Каково мое экономическое положение?
- Есть ли у меня личный бюджет - каков он и придерживаюсь ли я его рамок?
- Сколько у меня долгов?
- Получу ли я в случае необходимости кредит?
- Каковы мои потребности в финансировании и размещении капитала в ближайшие годы?
- Какие меры я могу в случае необходимости применять для улучшения экономического положения?

1.3. Физическое состояние

- Какова моя общая форма? На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты и т. п.)
- Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача (на общих, специальных осмотрах)?
- Занимаюсь ли я регулярно оздоровительным спортом?
- Достаточно ли я сплю?
- Питаюсь ли я правильно?
- Каков мой вес?
- В каких количествах употребляю алкоголь?
- Забочусь ли я о “строительстве” своего тела?
- Какие меры я могу принять для улучшения своего физического состояния?

1.4. Социальное состояние - человеческие отношения

- Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? А как я их учитываю?
- Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?
- Интересует ли других мое мнение?
- Навязываю ли я другим свои мысли и мнения?
- Умею ли я слушать?
- Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике?
- Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь?

- Как я забочусь о дружеских отношениях?
- Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

1.5. Моральная готовность - психическое состояние

- Развиваю ли я себя постоянно тем или иным способом?
- Читаю ли я регулярно газеты, еженедельные издания, специальные газеты, литературные произведения?
- Слежу ли я за новостями дня: по газетам, радио, ТВ?
- Посещаю ли я учебные мероприятия, собрания, конференции, специальные курсы, занимаюсь ли самообразованием?
- Участвую ли я в совместной деятельности по развитию: в кружках, объединениях?
- Есть ли у меня личный план развития?
- Как я могу развивать свою мотивацию и душевное состояние?

1.6. Семейная жизнь

- Понимаю ли я значение семьи?
- Какова моя семейная ситуация на сегодняшний день?
- Изменится ли она в ближайшие годы и как?
- Уделяю ли я достаточно времени своей семье?
- Есть ли в моей семье общие увлечения?
- Знаю ли я членов своей семьи - их потребности и мнения?
- Могу ли я создать в своей семье открытую и душевную атмосферу?
- Создаю ли я в своей семье надежные условия?
- Как я могу развивать свою семейную жизнь?

2. Постановка личных конечных целей

2.1. Целями моей жизни являются: Насколько они важны для меня и почему?

1)

2)

3)

2.2. Моя жизненная цель должна осуществиться до 20__ г. Самое позднее _____

2.3. Какие факторы способствуют достижению моих жизненных целей? _____

2.3.1. А какие препятствуют?

2.4. Каковы наиболее критические пункты в достижении моих жизненных целей?

- Что я могу сделать в этом плане?

2.5 Что мне нужно задействовать для достижения моих жизненных целей - время, деньги, здоровье и т. д.?

2.5.1. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

3. Частные цели и планы деятельности, способствующие достижению моих жизненных целей.

Ситуационное задание 9

Заполнить таблицу «Сравнительный анализ российской и зарубежной модели менеджмента»

	Российская модель менеджмента	Зарубежная модель менеджмента
Философия фирмы		
Цели фирмы		
Организационная структура управления		
Наем и кадровая политика		
Организация производства и труда		
Стимулирование работников		
Внутрифирменное планирование		
Финансовая политика		

Время на подготовку и выполнение

ознакомление	5 мин.;
выполнение 1 задания	18 мин.;
выполнение 2 задания	18 мин.;
оформление и сдача	4 мин.;
всего	45 мин.

Критерии оценки заданий

Критерии оценки знаний по 1 вопросу задания

Критерий	Баллы
Правильно и в полном объеме дан ответ	2 балла
Правильно, но не в полном объеме дан ответ	1 балл
Ответ неверный	0 баллов

Критерии оценки знаний по 2 вопросу задания (практическое, тестовое)

Критерий	Баллы
10-7 верных ответов	2 балла
6-4 верных ответов	1 балл
3-0 верных ответа	0 баллов

Вопросы к экзамену по модулю

ПМ.02 Оперативное управление производственным подразделением

Задания для экзаменующихся № 1

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 1.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Производительность труда.
2. Состав и структура основных средств.

Часть В (практическая)

3. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменующихся № 2

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;

- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 2.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1 Организация работ по повышению квалификации и профессионального мастерства рабочих.

2. Методы измерения производительности труда.

Часть В (практическая)

1. Составить вводный инструктаж или инструктаж на рабочем месте.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 3

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 3.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Состав и структура основных средств

2. Тактическое и оперативное планирование.

Часть В (практическая)

1. Составить вводный или целевой инструктаж.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 4
Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 4.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Учёт выработки и заработной платы в ценах.
2. Кругооборот оборотных средств.

Часть В (практическая)

1. Составьте вводный и внеплановый инструктаж.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 5
Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 5.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Материальное стимулирование труда
2. Сущность заработной платы, принципы и методы её начисления и планирования.

Часть В (практическая)

1. Составить вводный инструктаж или инструктаж на рабочем месте.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 6

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 6.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.
2. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 7
Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 7.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.
2. Дисциплина труда. Виды инструктажей.

Часть В (практическая)

1. Составить вводный или внеплановый инструктаж.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 8
Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 8.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.
2. Основные виды нормирования труда.

Часть В (практическая)

1. Составьте вводный или повторный инструктаж.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 9

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 9.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Кругооборот оборотных средств.
2. Показатели эффективности использования оборотных средств.

Часть В (практическая)

1. Составьте вводный инструктаж или инструктаж на рабочем месте.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 10

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 10.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.

2. Износ и амортизация основных средств

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 11

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 11.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Состав и структура основных средств.
2. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха

Часть В (практическая)

1. Составьте вводный или повторный инструктаж.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 12

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 12.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Состав и структура оборотных средств.
2. Организация работ по повышению квалификации и профессионального мастерства рабочих.

Часть В (практическая)

1. Составьте вводный или внеплановый инструктаж.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 13
Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 13.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Учёт выработки и заработной платы в ценах.
2. Материальное стимулирование труда.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 14
Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;

- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 14.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Материальное стимулирование труда.
2. Теории мотивации. Делегирование.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 15

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 15.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Оценка основных средств.
2. Дисциплина труда. Виды инструктажей.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 16

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант №16

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Составляющие мотивации.
2. Организация как объект управления.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 17

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 17.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Износ и амортизация основных средств.
2. Аренда основных средств. Лизинг.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 18

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 18.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.
2. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 19

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 19.**Текст задания:**

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.
2. Основные виды нормирования труда.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 20

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 20.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Бестарифная система заработной платы.
2. Основные виды нормирования труда.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 21

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 21.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Показатели эффективности использования основных средств.
2. Организация работ по повышению квалификации и профессионального мастерства рабочих.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 22

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 22.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Состав и структура оборотных средств.
2. Нормирование оборотных средств.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 23

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 23.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Организация работ по повышению квалификации и профессионального мастерства рабочих.
2. Сущность заработной платы, принципы и методы её начисления и планирования.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 24

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;

- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 24.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Источники формирования оборотных средств.
2. Формы и системы заработной платы.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

Задания для экзаменуемых № 25

Количество вариантов 25

Оцениваемые компетенции:

ПК 2.1. Осуществлять планирование работ производственного подразделения

ПК 2.2. Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе

ПК 2.3. Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

Условия выполнения задания: группа делится на подгруппы в зависимости от места прохождения учебной практики.

- место: мастерская ГБПОУ «Троицкий технологический техникум»;
- характеристики, отражающие сущность задания: в реальных условиях профессиональной деятельности.

Вариант № 25.

Текст задания:

Часть А (теоретическая)

1. Учёт выработки и заработной платы в ценах.
2. Установление производственных заданий исполнителем в соответствии с производственными графиками.

Часть В (практическая)

1. Разработать должностную инструкцию производственного персонала энергетического предприятия.

Инструкция по безопасности:

1. Последовательность и условия выполнения задания: теоретическая часть и практическое задание выполняется в мастерской.
2. Можете воспользоваться методическими рекомендациями.
3. Максимальное время выполнения задания 6 часов.

3.СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках модуля	Критерии оценки	Методы оценки
<p>ПК.2.1 Осуществлять планирование работ производственного подразделения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно планирует последовательность выполнения производственных процессов с целью эффективного использования имеющихся в распоряжении ресурсов; - обосновано применяет принципы и методы планирования работ; - составляет предложения по повышению качества работ группы исполнителей; - устанавливает производственные задания; - целесообразно делит фронт работ; - правильно закрепляет объемы работ за бригадами; - организывает выполнение работ в соответствии с графиками и сроками производства работ; - грамотно использует нормативно-техническую и распорядительную документацию по вопросам организации деятельности структурных подразделений; - обосновано применяет формы организации труда рабочих; - соблюдает общие принципы составления недельно-суточного планирования производства; - правильно определяет содержание учредительных функций на каждом этапе производства; - грамотно пользуется основными нормативными документами по охране труда и охране окружающей среды; 	<p>Защита выполненных практических занятий и самостоятельной работы;</p> <p>Тестирование.</p> <p>Зачет по учебной практике профессионального модуля.</p> <p>Экзамен по междисциплинарному курсу.</p>
<p>ПК 2.2 Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно проводит производственный инструктаж; - рационально выдаёт и распределяет производственные задания между исполнителями работ; - своевременно обеспечивает условия для освоения и выполнения рабочими установленных норм выработки; - грамотно применяет научную организацию рабочих мест 	

<p>ПК 2.3 Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - своевременно проводит инструктаж по выполнению требований пожарной безопасности на рабочем месте; - грамотно применяет технику противопожарной безопасности и при производстве работ; - организует мероприятия по выполнению требований пожарной безопасности на участке. - правильно оформляет заявку обеспечения производства строительно-монтажных работ; - своевременно обеспечивает работников инструментами, приспособлениями, спецодеждой, защитными средствами; - грамотно использует основные нормативные документы по охране труда; - грамотно проводит анализ травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности; - обеспечивает соблюдения рабочими требований охраны труда и техники безопасности на рабочих местах; - проводит аттестацию рабочих мест; - разрабатывает и осуществляет мероприятия по предотвращению производственного травматизма; - своевременно проводит инструктаж по охране труда работников на рабочем месте в объеме, установленным инструкций, с записью в журнале 	
--	--	--

4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ УМЕНИЙ И УСВОЕНИЯ ЗНАНИЙ

Освоенные умения, усвоенные знания	Показатели оценки результата	№№ заданий для проверки
1	2	3
Анализировать процесс производственной деятельности производственного подразделения, результаты работы коллектива в заданной ситуации	Анализирует процесс производственной деятельности производственного подразделения, результаты работы коллектива в заданной ситуации, знает функциональные обязанности должностных лиц производственного подразделения	УП
Оценивать деятельность персонала смены	Оценивает деятельность персонала смены, знает функции управления производственным подразделением	УП
Разрабатывать нормативно-техническую и регламентирующую документацию по оперативно-технологическому управлению	Разрабатывает нормативно-техническую документацию по оперативно-технологическому управлению, оформляет распоряжения на производство работ	УП
Планировать работу персонала смены; обеспечивать подготовку и выполнение работ производственного подразделения в соответствии с технологическим регламентом	Планирует работу персонала смены; подготавливает выполнение работ производственного подразделения	УП
Проводить инструктажи на производство работ; готовить материалы для обучения оперативного персонала	Проводит инструктажи на производство работ; подготавливает материалы для обучения оперативного персонала	УП

5.РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИНЫЕ ИСТОЧНИКИ

Основные печатные и/или электронные издания

1. Оперативно-диспетчерское управление в электроэнергетике. Правила безопасной организации работ оперативного персонала электроустановок [Электронный ресурс] / ред.: В. В. Дрозд, А. И. Парамонов. - Москва: Издательский дом ЭНЕРГИЯ, Альвис, 2021. - 800 с. - ISBN 978-5-904098-29-2
2. Инжиева, Д. М. Управление персоналом: учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2020. — 268 с. — ISBN 2227-8397.
3. Садыкова, Х. Н. Организация производства и менеджмент : учебное пособие / Х. Н. Садыкова, Н. Г. Хайруллина. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2021. — 112 с. — ISBN 978-5-9961-2034-5.
4. Чиликина, И. А. Управление персоналом: учебное пособие для СПО / И. А. Чиликина. — 2-е изд. — Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2020. — 76 с. — ISBN 978-5-88247-939-7, 978-5-4488-0292-8

Дополнительные источники

1. Драчева Е.Л., Юликов Л.И. Менеджмент (учебник)- М.: Академия, 2021.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом (учебник) - М.: Академия, 2021.
3. Барышев А.Ф. Маркетинг (учебник) - М.: Академия, 2022.

ОЦЕНОЧНАЯ ВЕДОМОСТЬ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ

ПМ. 02 Оперативное управление производственным подразделением
ФИО _____

Обучающий(ая)ся на 4 курсе по специальности СПО

13.02.12 Электрические станции, сети, их релейная защита и автоматизация
освоил(а) программу профессионального модуля ПМ. 02 Оперативное управление
производственным подразделением

в объеме ____ часов с «__» _____ 20____ г. по «_____» ____ 20____ г.

Результатом промежуточной аттестации по элементам профессионального модуля
(если предусмотрены учебным планом).

Элементы модуля (код и наименование МДК, под практик)	Формы промежуточной аттестации	Оценка
МДК. 02.01 Основы управления персоналом производственного подразделения	Экзамен	
УП.02	Дифференцированный зачёт	

Результаты выполнения и защиты курсового проекта

Тема _____

Оценка _____

Итоги экзамена по профессиональному модулю »

Коды проверяемых компетенций	Показатели оценки результата	Оценка (да/нет)
ПК 2.1	Осуществлять планирование работ производственного подразделения	
ПК 2.2	Проводить инструктажи и допуск сменного персонала к работе	
ПК 2.3	Контролировать соблюдение персоналом требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности	

Дата _____._____.20__

Подписи членов комиссии

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ ПО ПРАКТИКЕ

Ф И О

обучающийся (аяся) на 4 курсе по специальности СПО

13.02.12 Электрические станции, сети, их релейная защита и автоматизация

код и наименование

успешно прошел (ла) учебную / производственную практику по профессиональному модулю

ПМ. 02 Оперативное управление производственным подразделением

наименование профессионального модуля

в объеме _____ часов с «___» _____ г по «___» _____ г.

в организации _____

наименование организации, юридический адрес

Виды и качество выполнения работ

Виды и объем работ, выполненных обучающимся во время практики	Качество выполнения работ в соответствии с программой практики
<ul style="list-style-type: none"> • анализ сильных и слабых сторон энергетического подразделения; • построение организационной структуры управления энергопредприятием или его участком; • разработка должностной инструкции производственного персонала энергопредприятия; • оформление наряда-допуска на производство работ в действующих электроустановках 	<p>Работы выполнены на хорошем профессиональном уровне.</p> <p>Качество работ соответствует предъявляемым требованиям.</p>

Характеристика учебной и профессиональной деятельности обучающегося во время учебной / производственной практики обучающийся

проходил практику в _____

За время практики освоил:

- определение производственных задач коллективу исполнителей;- распределение объема работ в смене;- составление графиков дежурства персонала смены;- проведение инструктажа;- оформление наряда-допуска на производство работ в действующих электроустановках;- контроль организации рабочего места персонала смены;- организацию и проведение производственного обучения оперативного персонала;- выявление факторов, ведущих к нарушению требований по охране труда и пожарной безопасности в соответствии с нормативными документами;- анализ соответствия нормативных показателей по охране труда и пожарной безопасности с фактическими данными производственного подразделения

Дата «__» _____ г.

Подпись руководителя практики _____

ФИО, должность

Подпись ответственного лица

организации (базы практики): _____

ФИО, должность