

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»
Рязанский станкостроительный колледж РГРТУ

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ
ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ
ПМ 05 Организация деятельности подчиненного персонала

для специальности 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства

Квалификация выпускника Техник - технолог

Рязань 2024

Рассмотрено и рекомендовано к утверждению на заседании цикловой комиссии
Технология машиностроения и металлообрабатывающего производства

Протокол №12 от 07.05.2024

Председатель комиссии Клейменова Н. В.

Разработчик: Клейменова Н.В., преподаватель РССК «РГРТУ»
Трофимова А.Н., преподаватель РССК «РГРТУ»

	СОДЕРЖАНИЕ	стр
1	ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ	4
2	ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ	9
3	КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ ПО ОЦЕНОЧНЫМ МАТЕРИАЛАМ	28

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО ПМ 05 Организация деятельности подчиненного персонала

1.1. Область применения

Оценочные материалы разработаны в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по специальности 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства.

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу ПМ.05 Организация деятельности подчиненного персонала.

Формой аттестации по профессиональному модулю является экзамен по модулю. Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен», с выставлением оценки за работу, продемонстрированную на экзамене.

1.2 Формы контроля и оценивания элементов профессионального модуля

Таблица 1

Элементы модуля, профессиональный модуль	Формы промежуточной аттестации
МДК 05.01 Планирование, организация и управление деятельностью персонала структурного подразделения	Экзамен
УП 05.01	дифференцированный зачёт
ПП 05.01	дифференцированный зачёт
ПМ 05	экзамен по профессиональному модулю

1.3 Результаты освоения модуля, подлежащие проверке

1.3.1 Профессиональные и общие компетенции

В результате контроля и оценки по профессиональному модулю осуществляется комплексная проверка следующих профессиональных и общих компетенций:

Таблица 2

Профессиональные компетенции	Показатели оценки результата ¹
ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия. -	Выполняет нормирование труда работников структурного подразделения; Принимает участие в планировании и организации работы структурного подразделения
ПК5.2 Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности	Определяет потребности материальных ресурсов; Формирует и оформляет заказ материальных ресурсов; Организует деятельность структурного

¹ Выбирается из пункта 4 рабочей программы профессионального модуля

структурного подразделения	подразделения
ПК5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.	Организует рабочие места соответственно требованиям охраны труда; Организует рабочие места в соответствии с производственными задачами; Организует рабочие места в соответствии с технологиями бережливого производства
ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами.	Контролирует соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса в соответствии с производственными задачами; Проводит инструктаж по выполнению заданий и соблюдению правил техники безопасности и охраны труда
ПК 5.5 Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения.	Контролирует деятельность подчиненного персонала в рамках выполнения производственных задач на технологических участках металлообрабатывающих производств; Участствует в решении проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчиненного персонала
ПК 5.6 Разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения.	Анализирует организационную деятельность передовых производств; Разрабатывает предложения по оптимизации деятельности структурного подразделения; Участствует в анализе процесса и результатов деятельности подразделения

Таблица 3

Общие компетенции	Показатели оценки результата ²
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Ведёт поиск и анализ требуемой информации для осуществления профессиональной деятельности. Выбирает варианты решения поставленных задач на основании имеющейся и выбранной информации в своей профессиональной деятельности. Разрабатывает и предлагает варианты решения нетривиальных задач в своей работе.
ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности	Задействует различные механизмы поиска и систематизации информации. Анализирует, выбирает и синтезирует необходимую информацию для решения задач и осуществления профессиональной деятельности.
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие	Определяет вектор своего профессионального развития. Приобретает необходимые навыки и умения для осуществления личностного развития и повышения уровня профессиональной компетентности.
ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами	Умеет работать в коллективе и взаимодействовать с подчинёнными и руководством. Обладает высокими навыками коммуникации. Участвует в профессиональном общении и выстраивает необходимые профессиональные связи и взаимоотношения.
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста	Грамотно устно и письменно излагает свои мысли. Применяет правила делового этикета, делового общения и взаимодействия с подчинёнными и руководством.
ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей	Проявляет активную гражданскую и патриотическую позицию. Демонстрирует осознанное поведение при взаимодействии с окружающим миром.
ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	Участвует в сохранении окружающей среды. Применяет основные правила поведения и действий в чрезвычайных ситуациях. Содействует ресурсосбережению в производственном процессе и бытовой жизни.
ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности	Укрепляет и сохраняет своё здоровье с помощью физической культуры. Поддерживает физическую подготовку на необходимом и достаточном уровне для выполнения профессиональных задач и сохранения качества здоровья.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности	Применяет современные средства коммуникации, связи и информационные технологии в своей работе.
ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке	Применяет различные виды специальной документации на отечественном и иностранном языках в своей профессиональной деятельности.
ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере	Определяет этапы осуществления предпринимательской деятельности. Разрабатывает бизнес-план. Осуществляет поиск инвесторов. Оценивает инвестиционную привлекательность и рентабельность своего бизнес-проекта.

1.4 Паспорт компетенций

ПК/ОК	Умения/знания
ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия. -	<p>Практический опыт... проведении инструктажа по выполнению заданий и соблюдению правил техники безопасности и охраны труда; нормировании труда работников; контроле деятельности подчиненного персонала в рамках выполнения производственных задач на технологических участках металлообрабатывающих производств; соблюдении персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса в соответствии с производственными задачами; решении проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчиненного персонала.</p> <p>Уметь... определять потребность в персонале для организации производственных процессов; оценивать наличие и потребность в материальных ресурсах для обеспечения производственных задач; организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами; формировать рабочие задания и инструкции к ним в соответствии с производственными задачами; разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения; рассчитывать энергетические, информационные и материально-технические</p>
ПК5.2 Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности структурного подразделения	
ПК5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.	
ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами.	
ПК 5.5 Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения.	
ПК 5.6 Разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения.	

	<p>ресурсы в соответствии с производственными задачами;</p> <p>принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения.</p> <p>определять потребность в развитии профессиональных компетенций подчиненного персонала для решения производственных задач.</p> <p>Знать....</p> <p>организацию труда структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия;</p> <p>требования к персоналу, должностные и производственные инструкции;</p> <p>нормирование работ работников;</p> <p>стандарты предприятий и организаций, профессиональные стандарты, технические регламенты;</p> <p>основные причины конфликтов, способы профилактики сбоев в работе подчиненного персонала;</p> <p>правила постановки производственных задач.</p>
--	--

2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ

Оценочные материалы для экзамена по профессиональному модулю

В состав комплекта входят задания для экзаменуемых, пакет для экзаменатора (эксперта) и ведомость результатов экзамена.

Задания включают практические и ситуационные задания

2.3.1 Задания для экзаменуемых

Инструкция

1. Внимательно прочитайте задание.
2. Определите последовательность выполнения задания.
3. Приступите к выполнению задания.
4. Для решения заданий Вы можете воспользоваться справочной литературой, имеющейся на специальном столе.

Максимальное время выполнения задания – 4 часа

Оборудование:

- калькулятор.

Задание включает:

Часть А

1. Задача

Часть Б

2. Ситуационная задача

Максимальное время выполнения задания – 4 академических часа.

Варианты заданий для экзамена по профессиональному модулю

Часть А

Задание 1

Для обработки детали возможно применение двух вариантов технологического процесса. 1-й вариант (базовый) основан на применении шлифования при обработке поверхностей детали, 2-й вариант (проектируемый) основан на внедрении тонкого точения при обработке поверхностей детали. Определить экономический эффект от внедрения в производство проектируемого технологического процесса.

Таблица 1 – Исходные данные для расчёта затрат по сравниваемым вариантам технологического процесса

№ п/п	Показатели	Условное обозначение	Базовая технология	Проектируемая технология
1	Балансовая стоимость оборудования, тыс. руб.	$C_{об}$	120	60
2	Установленная мощность оборудования, кВт	P	42	32
3	Годовая норма амортизационных отчислений, %	H_a	10	14
4	Штучное время обработки вала, мин	$t_{шт}$	20	12
5	Средняя часовая тарифная ставка станочника, руб/ч	$U_{ср}$	15	15
6	Коэффициент, учитывающий премии основных производственных рабочих в	$K_{пр}$	20	20

	размере % к тарифной зарплате			
7	Число смен работы	S	2	2
8	Годовой объём выпуска валов, шт.	N _Г	30000	30000
9	Коэффициент учёта дополнительной зарплаты, %	K _{доп}	13	13
10	Единый социальный налог, %	K _{ЕСН}	30	30
11	Годовой эффективный фонд работы оборудования, ч	Φ _{до}	3922	3922
12	Стоимость 1 кВт*ч, руб.	C _{эн}	1,0	1,0
13	Нормативный коэффициент окупаемости капитальных вложений	E _н	0,15	0,15

Задание 2

Для обработки детали возможно применение двух вариантов технологического процесса. 1-й вариант (базовый) основан на применении шлифования при обработке поверхностей детали, 2-й вариант (проектируемый) основан на внедрении тонкого точения при обработке поверхностей детали. Определить экономический эффект от внедрения в производство проектируемого технологического процесса.

Время выполнения задания – 60 минут.

Таблица 1 – Исходные данные для расчёта затрат по сравниваемым вариантам технологического процесса

№ п/п	Показатели	Условное обозначение	Базовая технология	Проектируемая технология
1	2	3	4	5
1	Балансовая стоимость оборудования, тыс. руб.	C _{об}	100	65
2	Установленная мощность оборудования, кВт	P	42	32
3	Годовая норма амортизационных отчислений, %	H _а	10	14
4	Штучное время обработки вала, мин	t _{шт}	22	10
5	Средняя часовая тарифная ставка станочника, руб/ч	у _{ср}	15	15
6	Коэффициент, учитывающий премии основных производственных рабочих в размере % к тарифной зарплате	K _{пр}	20	20
7	Число смен работы	S	2	2
8	Годовой объём выпуска валов, шт.	N _Г	30000	30000
9	Коэффициент учёта дополнительной зарплаты, %	K _{доп}	13	13
10	Единый социальный налог, %	K _{ЕСН}	30	30
11	Годовой эффективный фонд работы оборудования, ч	Φ _{до}	3922	3922
12	Стоимость 1 кВт*ч, руб.	C _{эн}	2,0	2,0
13	Нормативный коэффициент окупаемости капитальных вложений	E _н	0,15	0,15

Задание 3:

Выполните анализ результатов деятельности структурного подразделения, используя метод SWOT.

SWOT -анализ результатов деятельности структурного подразделения

Сильные стороны (STRENGTHS)	Недостатки (WEAKNESSES)
Возможности (OPPORTUNITIES)	Угрозы (THREATS)

Перечень характеристик, управленческих решений для проведения SWOT-анализа

1. Хорошие возможности для вертикальной интеграции.
2. Резкий рост спроса на рынке.
3. Ослабление позиций фирм-конкурентов.
4. Появление новых технологий.
5. Снижение торговых барьеров на привлекательных рынках.
6. Позитивное отношение рынка к новой продукции или новым видам уже выпущенной продукции.
7. Наличие на рынке потенциальных дополнительных групп клиентов, новых рынков или сегментов рынка.
8. Адекватные финансовые ресурсы.
9. Низкие издержки.
10. Большой опыт.
11. Лучшие рекламные кампании продукции компании.
12. Успешный опыт по разработке новых товаров.
13. Признанный лидер рынка.
14. Эффективный менеджмент.
15. Собственная технология.
16. Умение избежать (хотя бы в некоторой мере) сильного давления со стороны конкурентов.
17. Позитивный имидж, сложившийся о компании у покупателей
18. Хорошие технологические навыки персонала компании.
19. Проблемы с поставками сырья и материалов.
20. Недостаток денег на финансирование необходимых изменений в стратегии.
21. Недостаток управленческого таланта и умения у менеджеров компании.
22. Отсутствует четкое стратегическое направление развития компании.
23. Неудовлетворительная организация маркетинговой деятельности.
24. Низкая прибыльность.
25. Отставание в области исследований и разработок.
26. Отсутствие у персонала компании определенных способностей и навыков в ключевых областях деятельности.
27. Плохая сбытовая сеть.
28. Слишком узкий ассортимент продукции.
29. Выход на рынок иностранных конкурентов.
30. Изменение потребностей и вкусов покупателей.
31. Медленный рост рынка.
32. Неблагоприятные демографические изменения.
33. Увеличение требовательности покупателей и поставщиков.
34. Рост налогов.
35. Рост продаж товаров-заменителей.

Задание 4

По итогам работы предприятия за 2 квартала необходимо сделать расчеты и выводы относительно полученной прибыли и рентабельности. За счет чего предприятие смогло увеличить рентабельность и прибыль? Сравните прибыль и рентабельность продукции за два квартала работы и укажите наиболее рентабельный квартал на основе следующих данных:

Показатель	кварталы	
	1	2
1.Количество выпущенной продукции, шт	1500	2000
2.Цена 1 изделия, руб	60	60
3. Себестоимость 1 изделия, руб	50	52

Задание 5:

Среднегодовая сумма основных производственных фондов составила 250140 тыс.руб. Выпуск продукции в 2016 году составил 300150 тыс.руб. , в 2017 году – 350120 тыс.руб. Рассчитать и выполнить анализ фондоотдачи. Какие факторы позволили предприятию повысить выпуск продукции в 2017 году.

Задание 6:

Среднегодовая сумма основных производственных фондов составили 250140 тыс. руб., в том числе активная часть - 30%. Как влияет такое соотношение основных фондов на объем выпускаемой продукции. Принять управленческие решения, направленные на повышение объема выпускаемой продукции. Перечислить активные основные фонды, используемые в машиностроительном производстве.

Задание 7:

Для обработки детали возможно применение двух вариантов технологического процесса. 1-й вариант (базовый) основан на применении шлифования при обработке поверхностей детали, 2-й вариант (проектируемый) основан на внедрении тонкого точения при обработке поверхностей детали. Определить экономический эффект от внедрения в производство проектируемого технологического процесса.

Таблица 1 – Исходные данные для расчёта затрат по сравниваемым вариантам технологического процесса

№ п/п	Показатели	Условное обозначение	Базовая технология	Проектируемая технология
1	2	3	4	5
1	Балансовая стоимость оборудования, тыс. руб.	$C_{об}$	100	60
2	Установленная мощность оборудования, кВт	P	42	32
3	Годовая норма амортизационных отчислений, %	H_a	10	14
4	Штучное время обработки вала, мин	$t_{шт}$	15	10
5	Средняя часовая тарифная ставка станочника, руб/ч	$U_{ср}$	15	15
6	Коэффициент, учитывающий премии основных производственных рабочих в размере % к тарифной зарплате	$K_{пр}$	20	20
7	Число смен работы	S	2	2
8	Годовой объём выпуска валов, шт.	$N_{г}$	20000	20000

9	Коэффициент учёта дополнительной зарплаты, %	$K_{\text{доп}}$	13	13
10	Единый социальный налог, %	$K_{\text{ЕСН}}$	30	30
11	Годовой эффективный фонд работы оборудования, ч	$\Phi_{\text{до}}$	3922	3922
12	Стоимость 1 кВт*ч, руб.	$C_{\text{эн}}$	1,0	1,0
13	Нормативный коэффициент окупаемости капитальных вложений	$E_{\text{н}}$	0,15	0,15

Задание 8:

Из трех технически возможных вариантов мероприятий требуется выбрать лучший путем определения суммы приведенных затрат. Какой вариант требует меньше затрат и на сколько по сравнению с другими вариантами. Сумма текущих затрат C и капитальных вложений K ; $E_{\text{н}}=0,16$.

Вариант	1	2	3
C	250 тыс. руб.	100 тыс. руб.	220 тыс. руб.
K	150 тыс. руб.	216 тыс. руб.	200 тыс. руб.

Задание 9

На предприятии установлено 15 единиц оборудования, из них 5 единиц имеет возраст 10 лет, 3 единицы – 5 лет, остальное оборудование возрастом 12 лет и более. Необходимо определить средний возраст оборудования, сделать выводы, внести предложения, направленные на повышение эффективности производства.

Задание 10:

Определите верное соотношение разновидностей менеджмента и их характеристик.

Таблица - Характеристика разновидностей менеджмента.

Наименование вида менеджмента	Характеристика
Управление производством	Имеет своим объектом процесс научных исследований, прикладных разработок, создание опытных образцов, внедрение новинок в производство.
Управление материально-техническим обеспечением и сбытом	Решает задачи подбора, расстановки, обучения, повышения квалификации работников, выбора метода их вознаграждения, улучшения условий труда и быта персонала.
Управление инновациями	Составление бюджета и финансового плана организации, формирование и распределение денежных ресурсов, оценка текущего финансового состояния.
Управление маркетингом	Определение оптимального объема и структуры выпуска продукции, вида технологии, рациональной загрузки, расстановке исполнителей, контроле качества, текущем руководстве персоналом, его стимулировании.
Управление персоналом	Занимается вопросами изучения рынка сбыта, существующего и перспективного спроса на продукцию, разработкой ценовой политики.
Финансовое управление	Связано с процессом сбора, обработки и анализа данных о работе организации, их сравнением с исходными и плановыми показателями, определение резервов использования имеющегося потенциала.

Часть Б

Ситуация 1.

И. Буздин, опытный российский менеджер, решил организовать Центр российской моды в российской глубинке. Небольшой г. Весьегонск находится в Тверской области. Выбраться оттуда на общественном транспорте можно лишь два раза в сутки: утром уходит автобус в Тверь, днем - поезд до соседнего городка Сонково. Одним словом, типичная российская глубинка. Однако именно здесь И. Буздин, в недалеком прошлом совладелец сети столичных магазинов обуви под торговой маркой «Ж», решил организовать пошив модной одежды.

Решив переквалифицироваться в продавца одежды российских дизайнеров, И. Буздин вначале договорился о сотрудничестве с модельером С. Французовой. В Москве открыты 10 магазинов, где продается разработанная ею одежда. Аналогичные магазины есть в г. Новосибирске, Екатеринбурге, Перми и еще нескольких российских городах. Кроме того, Буздин открыл пять магазинов, в которых торгуют одеждой модельера Е.Островской. Намечается организация торговли одеждой и других современных российских специалистов. Со всеми дизайнерами И. Буздин заключает договор на пять лет, в течение которых они не могут продавать свои вещи самостоятельно. Цены в новых магазинах рассчитаны на молодежь среднего класса: примерно 50-70 долл. за одну вещь.

До последнего времени И. Буздин размещал заказы на пошив одежды в Китае, там же, где раньше производили обувь для сети "Ж". Однако предприниматель быстро понял, что жизненный Цикл модной одежды очень мал. Если заказывать хиты продаж в Китае, то в Москве модель появится только через 3 недели, когда спрос на нее уже может упасть. К тому же китайские швейники в последнее время повысили стоимость своих услуг на 20 %. Их фабрики, способные шить дизайнерскую одежду, в настоящее время загружены заказами со всего мира. Единственный выход - производить одежду в России.

В поле зрения И. Буздина г. Весьегонск попал случайно, продаже пищевого комбината в Тверской области он обнаружил в Интернете. В связи с банкротством этого комбината информацию рассылал арбитражный управляющий. Покупка и переоборудование производства обошлись в 1 млн. Изолированность г. Весьегонска И. Буздину только помогла -отсюда на работу в крупные города народ не ездит. Из других производств конкуренцию швейной фабрике на местном рынке труда составляют только винодельческий и маслосыродельческий заводы. Желающих устроиться на новое производство много. В основном это женщины, доля которых среди официально зарегистрированных безработных в России наибольшая. Средняя заработная плата на фабрике на 25 % меньше, чем в Китае. Для всех прошедших собеседование организуют трехмесячные курсы кройки и шитья.

Буздин строит далеко идущие планы: рядом с производственными цехами он хочет разместить дизайн-центр и лабораторию компании, где будут трудиться специалисты из Москвы. Для них И. Буздин возводит новые комфортабельные деревянные дома. Ему

также пришлось построить собственную котельную, чтобы не быть зависимым от сильно изношенной городской теплосети.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. К какому из основных типов производства [массовому, серийному, единичному] можно отнести организацию пошива модной одежды в г. Весьегонске Тверской области?
2. Какие достоинства и недостатки имеет выбор места для данного производства?
3. Насколько показателен опыт предпринимательской деятельности И. Буздина для современной России?
4. Какие стимулы можно использовать для мотивации труда персонала?

Ситуация 2.

Компания «Восток-Сервис» — крупнейший в России производитель спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты, оборот ее составляет более 16 млн долл. Среди клиентов компании можно назвать «Газпром», РАО ЕЭС России, «Сургутнефтегаз». Компания выполняет также заказы Министерства обороны (Минобороны), Министерства внутренних дел (МВД), Министерства транспорта (Минтранса). Генеральный директор компании В. А. Головнев, как и четверо его компаньонов, в свое время окончил Московский авиационный институт (МАИ) по специальности «инженер-системотехник». Возможно, именно системному мышлению своих менеджеров компания «Восток-Сервис» и обязана своей структурой и достигнутыми результатами.

Вот уже много лет все, что делает «Восток-Сервис», связано с производством спецодежды. В компании «Восток-Сервис» решили создать замкнутый производственный цикл. Компания начала за небольшую стоимость скупать швейные фабрики, многие из которых в середине 1990-х гг. находились на грани банкротства.

В настоящее время холдинг «Восток-Сервис» выстроен следующим образом: прядильно-ткацкая фабрика «Красный Восток» выпускает суровые хлопчатобумажные ткани и полностью обеспечивает сырьем восемь швейных фабрик, расположенных в центральной части России. Два механических завода выпускают фурнитуру и хозяйственный инвентарь. Обувь производят на еще одной фабрике «Восток-Сервиса». В составе холдинга имеется также завод технических кожаных изделий.

Параллельно с формированием сети промышленных предприятий холдинг организовал и систему сбыта. В настоящее время вся продукция предприятий «Восток-Сервиса» поступает на большой центральный складской комплекс. Розничные продажи холдинг осуществляет через сеть собственных магазинов.

Практически сразу после появления в составе холдинга собственных предприятий компания «Восток-Сервис» начала активно создавать сеть филиалов — она имеет 36 представительств в России.

В составе холдинга есть и предприятия, непосредственно не относящиеся к производству и сбыту спецодежды. Так, по мере расширения холдинга постоянно возникала необходимость в строительных работах — на предприятиях, в магазинах и в офисе. Поэтому в компании «Восток-Сервис» появилось строительное подразделение «Востокстрой». Помимо обеспечения собственных нужд «Востокстрой» ежегодно сдает около ста объектов сторонним заказчикам (коттеджи, магазины, ремонт и отделка зданий). Для того чтобы обеспечить успешную деятельность этого подразделения и не

зависеть от поставщиков, пришлось наладить производство строительных материалов. В частности, в составе холдинга появились предприятия, изготавливающие пластиковые окна, рамы, двери.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Дайте обобщенную характеристику холдинга — одного из типов организационной структуры.
2. Насколько такая форма организации производственной деятельности предприятий отвечает современному уровню развития российской экономики?
3. Какую роль играют менеджеры компании «Восток-Сервис», имеющей стабильный сбыт производимой продукции, в организации ее деятельности?
4. Какие стимулы можно использовать для мотивации труда персонала?

Ситуация 3.

Небольшой город Балабаново в Калужской области знаком почти всем жителям нашей страны по спичкам, выпускаемым на местной спичечной фабрике. В 1990-х гг. фабрика превратилась в ЗАО «Плитспичпром» и помимо традиционных спичек освоила выпуск древесно-волоконистых плит (МДФ), используемых в производстве мебели. Компания «Плитспичпром» является градо- и бюджетобразующим предприятием.

В сложной ситуации он нашел верный выход: сумел отыскать и убедить инвестора - московский промышленный холдинг «Металлоинвест» в перспективности производства продукции своего предприятия. В результате холдинг вложил в предприятие 4 млн долл. в обмен на 51 % акций фабрики.

Финансирование оправдало себя: полученные от «Металлоинвеста» средства позволили ЗАО «Плитспичпром» не только погасить задолженность перед бюджетом и по заработной плате, но и значительно обновить и расширить производство. Уже через год был запущен современный цех по производству древесно-стружечных плит (ДСП).

Руководство холдинга предприняло попытку оптимизировать финансовую и маркетинговую политику ЗАО "Плитспичпром" Контрольный пакет акций давал компании «Металлоинвест» полное право на участие в делах предприятия.

Однако эти попытки вызвали отчаянное сопротивление нового руководителя фабрики. По указанию генерального директора Н. Егеревы из протокола счетной комиссии фабрики задним числом были исключены две из четырех фирм, представлявших интересы компании «Металлоинвест». В результате этого был избран лояльный Н.Егереvu совет директоров предприятия. Московских акционеров объявили «чужаками» - против них последовательно настраивали коллектив предприятия. Даже вошедшим в состав совета директоров трем представителям холдинга перестали предоставлять какую-либо информацию о положении дел на предприятии. Их не пускают на территорию предприятия.

Руководство ЗАО «Плитспичпром» инициировало судебную тяжбу о признании незаконной покупке компанией «Металлоинвест» контрольного пакета акций. При этом об инвестициях, вложенных «Металлоинвестом» в реконструкцию производства, руководство ЗАО «Плитспичпром» предпочитает не вспоминать, объясняя свою позицию просто: «чужаки» намерены оставить рабочих без заработной платы, забрать у фабрики

всю прибыль и лишить областной бюджет налогов. Не дожидаясь окончательного судебного решения, руководство фабрики, не ограничиваясь борьбой на правовом поле, делает все возможное для эскалации

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. В чем состоит основная причина конфликта хозяйствующих субъектов? Постарайтесь обосновать позицию каждой из сторон.
2. На основе приведенной информации постройте схему конфликта.
3. Перечислите основные элементы данного конфликта.
4. К какому из основных видов конфликтов можно отнести данный конфликт?
5. Какой вариант решения конфликта в наибольшей степени подходит для данной ситуации?

Ситуация 4.

В 1914 г. американский предприниматель, владелец «Ford Motor Co.» Генри Форд удивил деловой мир, объявив, что увеличивает минимальную заработную плату в своей компании вдвое и она составит 5 долл. в день — небывалую по тем временам сумму. Кроме того, он ввел правило: его сотрудники за каждую новую идею получали лично от хозяина еще 10 долл. Неважно, что большинство предложений не использовалось, зато оставшиеся внедрялись в производство и помогли маленькой компании выйти в лидеры мирового бизнеса.

Г. Форд утверждал: «Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять».

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Согласны ли вы с этим утверждением? Почему?
2. Какие стимулы должен использовать менеджер для мотивации труда персонала?
3. Является ли заработная плата основным стимулом мотивации?
4. Конфликтные ситуации: причины, типы, пути выход из конфликта.

Ситуация 5.

Менеджеры российской компании «Орион» приняли решение использовать результаты аттестации для определения размера премиальных, обсудили критерии оценки и назначили аттестационную комиссию. После аттестации сотрудников и премирования тех, кто ее успешно прошел, значительно повысилась их активность на собраниях. Они с гордостью говорили о компании, участвовали в работе групп по повышению производительности труда. Сократилось число опозданий и прогулов, увеличилось количество заявок, поступивших в комиссию по рационализаторским предложениям.

Казалось бы, все хорошо. Однако производственные показатели компании не изменились, а спустя полгода по некоторым видам продукции даже снизились. Что же произошло? Анализ ситуации показал, что помимо объективных показателей эффективности труда в критерии оценки сотрудников вошло примерно то же количество внешних признаков добросовестного работника. Поэтому наиболее сообразительные сотрудники постарались набрать как можно большее число баллов за «правильные» высказывания, а у тех, кто по разным причинам не считал нужным выставлять себя «в лучшем виде», прежний интерес к добросовестной работе угас.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Какую мотивацию использовали бы вы в данной ситуации?
2. Что такое контроль и какие его функции и методы вы бы применили в данном случае?
3. Какие еще стимулы должен использовать менеджер для мотивации труда персонала?
4. Какие стимулы может использовать менеджер для мотивации труда персонала?

Ситуация 6.

Наибольшее число незаполненных вакансий на российском рынке в настоящее время _ менеджеры по продажам. Численность заявок на подбор этих специалистов превышает предложение. Заработная плата, которую назначают менеджерам по продажам на период испытательного срока, обычно минимальна. Новичку предлагают самостоятельно создать клиентскую сеть, получая до 5 % от объема продаж. Пол и возраст претендента значения не имеют, но он должен отличаться высокой мотивацией и честностью и при этом быть абсолютно равнодушным к карьерному продвижению.

На вопрос работодателя: "Что вы хотите делать через пять лет?" для кандидатов в сейлз-менеджеры неправильным считается ответ: «Расту по служебной лестнице и в итоге стать генеральным директором». Скорее обратят внимание на того, кто ответит: «Я буду продолжать увеличивать объемы продаж нашей продукции». Поэтому руководители компаний ищут в первую очередь сотрудников, ориентированных не на карьеру, а на постоянный поиск новых клиентов. Обязательное условие для новичка - так называемая ориентированность на клиента. Продавец должен быть активнее покупателя. Нужен специалист, готовый «бегать за клиентом».

Особое внимание обращают на личные качества кандидатов. Требуются инициативные, старательные и преданные. Менеджер по продажам должен быть компетентным и умеющим оставить о себе хорошее впечатление. Ему не простят отсутствие коммуникабельности и обаяния. Менеджеру по продажам нужно быть устойчивым к стрессам, он не должен пасовать в трудных ситуациях и сразу идти на уступки. Важно, чтобы он хорошо знал теорию и практику продаж в российских условиях. Желательно также, чтобы сотрудник был знаком с основами психологии, экономики и рекламы. Наличие специального образования - требование обязательное в фирмах, торгующих электроникой и сложной бытовой техникой. Нужно, чтобы человек умел вести беседу, причем не только на технические темы. Если обсуждать с заказчиком стандартные рабочие вопросы, это может вызвать у клиента скуку. Сейлз-менеджер может даже говорить с клиентом на посторонние темы. Тем самым он будет налаживать неформальные связи и вызывать у клиента чувство доверия. Главное - конечный результат (рост продаж).

Менеджер по продажам должен быть неординарной, запоминающейся личностью. Важно, как он ведет себя в нестандартной ситуации: умеет ли слушать, насколько быстро принимает решение в условиях недостатка информации.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Сформулируйте основные требования, предъявляемые к менеджеру.
2. Почему для этой деятельности важна коммуникативность?

3. На примере работы сейлз-менеджера компании по продаже компьютеров сформулируйте алгоритм коммуникационного процесса. Какие базовые элементы этого процесса можно отметить?
4. В чем заключается специфика деятельности менеджера по продажам в российских условиях

Ситуация 7.

В 2021 г. общественности стала известна история, связанная с хищениями, в которой участвовали менеджеры компании "Волховский алюминий". В центре внимания оказался иск акционеров этой компании против менеджеров. Главным виновником был генеральный директор.

Владельцы завода «Волховский алюминий» и Пикалевского объединения "Глинозем" затеяв объединение своих предприятий в единую группу, отправили на алюминиевый завод аудиторскую проверку. Ревизоры выявили недостачу в 20 млн. р. Одних только штрафов налоговая инспекция предъявила заводу на 47 млн. р. Оказалось, что часть сырья поставляли фиктивные фирмы, и глинозем на предприятие так и не поступил.

По данным группы «Металлург», схемы хищений выглядели следующим образом. Сначала генеральный директор завода В. Попов в сговоре с главным инженером завышал расходные коэффициенты использования сырья для производства алюминия. Под образовавшуюся разницу между реальным расходом сырья и сфабрикованным показателем топ-менеджер оформлял поставки от фирм-фантомов. Например, фирма «Альфа», зарегистрированная по несуществующему адресу в Санкт-Петербурге, выставила ОАО «Волховский алюминий» счет на оплату сырья, которое якобы было доставлено на завод. Счет был исправно оплачен, хотя у фирмы «Альфа» не было даже железнодорожных накладных, подтверждавших факт доставки сырья на территорию завода. В результате махинаций с реальным расходом сырья на заводе появилась неучтенная продукция, которую В.Попов продавал также через фирму «Альфа».

Топ-менеджер использовал и другие схемы воровства. Так, в 2020 г. фирма «Модус» выставила заводу счет за якобы выполненный ремонт электролизеров на сумму более 22 млн. р. В действительности эту работу выполняли силами предприятия и оно же финансировало ее. Впоследствии таких фирм, выполнявших работы, которые на самом деле осуществляли сотрудники завода, появилось очень много.

Осенью 2001 г. совет директоров завода «Волховский алюминий» выразил В.Попову недоверие и не предложил ему в «Металлурге» новую должность. Результаты проверки показали, что В.Попов, являясь лицом, выполняющим управленческие функции генерального директора ОАО «Волховский алюминий», в период с декабря 2020 по июнь 2021 г. в ходе финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целях извлечения имущественных выгод и преимуществ для третьих лиц вопреки законным интересам ОАО «Волховский алюминий» причинил существенный вред этому предприятию.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Какие схемы воровства были использованы топ-менеджером ОАО «Волховский алюминий»?
2. Каким образом, на ваш взгляд, должны были контролировать деятельность топ-менеджера собственники предприятия?
3. Каким образом можно было бы защититься от воровства топ - менеджера?

4. Какие стимулы может использовать менеджер для мотивации труда персонала?

Ситуация 8.

Екатерина Николаевна - менеджер структурного подразделения в российской компании. Коллектив, который она возглавляет, дружный и работоспособный, за исключением одной чрезмерно словоохотливой сотрудницы. По словам Екатерины Николаевны, она ходит жаловаться на нее и коллег в соседние отделы и службу персонала. Говорит, будто к ней придираются, потому что! хотят от нее избавиться. Екатерина Николаевна считает, что лишь! требует, чтобы она, как и другие сотрудники, серьезнее относилась к выполнению своих обязанностей. Поэтому когда сотрудники предложили менеджеру подумать о возможности ее увольнения, Екатерина Николаевна отказалась. Она считает, что это наиболее простой, но не лучший способ решения проблемы, решила пусть конфликт погаснет сам собой.

Эксперт по работе с кадрами комментирует ситуацию следующим образом: приведенная выше ситуация создает моральный дискомфорт в коллективе. Не нужно строить иллюзий, что конфликт может самоликвидироваться.

Первый вариант решения проблемы – административный. Менеджеру необходимо обратиться к должностной инструкции этой сотрудницы и правилам внутреннего трудового распорядка.

По закону работник имеет право на обеденный перерыв и так называемые технологические перерывы, если постоянно работает, например, с персональным компьютером. Если работник тратит время отдыха для жалоб в службе персонала - оснований для административных мер нет. Если же он покидает свое место в рабочее время без уважительных причин, это можно трактовать как дисциплинарное нарушение. Если Екатерина Николаевна уверена, что сотрудница отдела необоснованно предъявляет претензии (распространяет сведения о взглядах, убеждениях, об отношениях с другими людьми, частной жизни менеджера или коллег по работе), нужно написать жалобу руководителю компании и настаивать на принятии мер административного характера.

Второй вариант - менеджер вправе ознакомиться с личным делом сотрудницы, ее персональными данными, что позволит сделать полезные выводы об уровне ее притязаний. Можно предложить сотруднице в письменной форме изложить свою позицию, подкрепив ее фактами и аргументами. После этого нужно обсудить ситуацию в коллективе, пригласив руководителя службы персонала. Обсуждение должно проходить без выпадов в чей-либо адрес. Если сотрудница убедится в неправомерности своих притязаний и жалоб, ее пыл умерится и конфликтная ситуация разрешится.

Третий вариант - увольнение в случае, если не действуют два первых варианта.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. К какому типу аномальных работников можно отнести сотрудницу подразделения, которое возглавляет Екатерина Николаевна?
2. Какой из возможных вариантов (включая вариант менеджера) вы бы выбрали? Приведите необходимые аргументы.
3. Какие стимулы может использовать менеджер для мотивации труда персонала?

Ситуация 9.

Алексей, 40 лет, три года работает бухгалтером в типографии. Заработная плата не растет, да и отношения с менеджером складываются не лучшим образом. По мнению Алексея, начальник, не скрывая недоброжелательности, постоянно его третирует, старается усложнить ему жизнь: утром дает одно задание, вечером его отменяет или придумывает другое, противоположное тому, что поручал. У Алексея складывается впечатление, что менеджеру он не нужен, но увольнять его начальник не хочет.

Алексей окончил курсы налоговых консультантов. Свое резюме посылал в разные компании, однако ему везде говорят, что он слишком сильный профессионал. По словам Алексея, в моральном плане у него уже силы на исходе, но уходить с этой работы он не может, поскольку на его плечах семья, маленький ребенок.

Эксперт по работе с кадрами комментирует ситуацию следующим образом: поведение Алексея психологи образно называют «синдромом отложенной жизни». Если его не устраивает нынешняя ситуация на работе, необходимо действовать.

Пути решения конфликтной ситуации могут быть следующими:

1. если Алексей не хочет менять работу, тогда разумнее всего поговорить с менеджером, возможно, не в стенах рабочего кабинета, а в неформальной обстановке, рассказать ему доходчиво, что его тревожит, предложить какие-то решения. По словам Алексея, начальник не хочет расставаться с ним и испытывает в нем потребность. А с нужными людьми всегда считаются;
2. не исключено, что у Алексея чрезмерно завышена самооценка и его заработная плата вполне адекватна занимаемой должности. Если же, как он считает, ему недоплачивают, эти сведения могут стать аргументом в ходе предстоящей беседы с менеджером о повышении заработной платы. Возможно, разговоры с руководством уже были, но ни к чему не привели, - повышение заработной платы шеф считает необоснованным;
3. Алексей рассчитывал, что, окончив курсы налоговых консультантов, сможет поднять свой материальный уровень, но, если его служебные функции остались прежними, вряд ли это ожидание оправдается. В любом случае, занимаясь самообразованием и приобретая опыт, человек становится более привлекательным для работодателей;
4. Алексею не следует бояться перемен. Если за три года ничего не изменилось и перспектива выглядит весьма туманной, скорее всего, реализовывать свои потребности придется в другом месте. И как бы ни пугали перемены, без его участия они не произойдут.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Критически оцените сложившуюся ситуацию и ответьте на вопрос, кто является объектом и субъектом конфликта?
2. К какому из основных видов конфликта относится ситуация?
3. Дайте оценку действиям каждого из участников конфликтной ситуации.
4. Какой из известных вам основных вариантов решения конфликтов здесь применим?

Ситуация 10.

Коллективный вопрос сотрудников: «Наш менеджер боится импровизации, не допускает ни малейшего отклонения от намеченного плана. А если что-то в нашей работе не так, сразу впадает в панику, кричит, нервнует всех работников. Он не только истерик, но и непрофессионал - пасует в трудных ситуациях, боится ответственности. Когда

возникает та или иная конфликтная ситуация, он перекладывает решение проблемы на сотрудников. Если удастся ее погасить, заслуги присваивает себе, если нет - обвиняет подчиненных. Что делать коллективу в этой ситуации"

Вариант ответа 1. Паниковать и нервировать своих подчиненных менеджер не имеет права. Делегирование задачи или вопроса подчиненному не освобождает его от ответственности за результат работы. Если менеджер хочет, чтобы коллектив работал эффективно, каждый член команды должен знать, что руководитель подстрахует и поддержит его в сложную минуту. В приведенной ситуации этого нет. Коллектив должен активно противодействовать такому положению дел. Например, обратив внимание вышестоящего руководства и профсоюзной организации на нездоровую ситуацию в подразделении, потребовать замены менеджера.

Вариант ответа 2. Намеченный план должен быть выполнен любой ценой, поэтому менеджер прав. Выход из конфликтной ситуации - дело противоборствующих сторон, а не менеджера. На работе нужно заниматься делом, а не конфликтовать. Если же конфликт разрешился, то это заслуга менеджера, который несет ответственность за все, что происходит в коллективе. Если кто-то из сотрудников недоволен сложившимся положением, он может найти себе другое место работы.

ОТВЕТЬТЕ НА ВОПРОСЫ

1. Кто в данной конфликтной ситуации является объектом и субъектом конфликта?
2. Какой вариант ответа является верным? Оцените конфликтную ситуацию и обоснуйте свою позицию. Вас не устраивает ни один из этих вариантов? Если да, то предложите свой путь выхода из конфликтной ситуации.
3. К какой группе (индивидуально-групповой или организационной) можно отнести конфликтную ситуацию?
4. Какие стимулы используются для мотивации труда персонала?

Ситуация 11.

1. Подготовьте план проведения совещания, соблюдая следующую последовательность: планирование совещания, организация совещания, размещение и питание иногородних участников, оснащение помещения, специальные организационные моменты, завершение совещания, подведение итогов совещания.

Тема совещания: Организация филиала предприятия в г. Дубне (предприятие «Реал-контракт»), производство офисной мебели.

2. Разработайте «дерево целей и задач» на тему «Удачное выступление».
3. Какие стимулы используются для мотивации труда персонала?

Ситуация 12.

Вы утверждены в должности мастера участка сборки печатных плат в момент, когда там сложилась критическая ситуация. Коллектив с вами не знаком. После смены в комнате отдыха собрались рабочие. Подготовьте тезисы своего выступления.

1. Ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

2. Разработайте «дерево целей и задач» на тему «Первое выступление нового руководителя перед коллективом».
3. Какие стимулы используются для мотивации труда персонала?

Образец экзаменационного билета по модулю

<p>Рассмотрено _____ предметной цикловой комиссией</p> <p>«Технология машиностроения и металлообр. производства»</p> <p>Председатель комиссии _____</p> <p>Протокол от _____</p> <p>№ _____</p>	<p style="text-align: center;">1. Экзаменационный билет № 1</p> <p>по дисциплине ПМ 05</p> <p>специальность 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства</p> <p>Курс V группа ТМП-51</p>				
<p>Часть А</p>					
<p>1. На предприятии установлено 15 единиц оборудования, из них 5 единиц имеет возраст 10 лет, 3 единицы – 5 лет, остальное оборудование возрастом 12 лет и более. Необходимо определить средний возраст оборудования, сделать выводы, внести предложения, направленные на повышение эффективности производства.</p>					
<p>Часть Б</p>					
<p>Вы утверждены в должности мастера участка сборки печатных плат в момент, когда там сложилась критическая ситуация. Коллектив с вами не знаком. После смены в комнате отдыха собрались рабочие. Подготовьте тезисы своего выступления.</p> <p>1. Ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.</p> <p>2. Разработайте «дерево целей и задач» на тему «Первое выступление нового руководителя перед коллективом».</p> <p>3. Какие стимулы используются для мотивации труда персонала?</p>					
<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Преподаватели</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">В.В. Лунев</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">А.В Трофимова</td> </tr> </table>		Преподаватели	В.В. Лунев		А.В Трофимова
Преподаватели	В.В. Лунев				
	А.В Трофимова				

Критерии оценки

Оценка «отлично»: правильно выполнены все задания, ответы полные и обоснованные, расчеты выполнены верно, сделан полный обоснованный анализ

Оценка «хорошо»: задания выполнены полностью, имеются незначительные недочеты в решении задач, анализ не достаточно полный или недостаточно обоснован.

Оценка «удовлетворительно»: задания выполнены не полностью, Частично отсутствуют решения, анализ недостаточен или отсутствует.

Оценка «неудовлетворительно»: задания не выполнены, решения не верные, анализ отсутствует

2.3.2 Пакет для экзаменатора

Инструкция

- 1 Ознакомьтесь с заданиями для экзаменуемых.
- 2 Внимательно прочитайте задание.
- 3 Определите последовательность выполнения задания.
- 4 Приступите к выполнению задания.
- 5 Для решения заданий Вы можете воспользоваться справочной литературой, имеющейся на специальном столе.

Максимальное время выполнения задания – 4 часа

Время выполнения каждого задания и максимальное время на экзамен по модулю:

часть А

Задание №1 – 2 час.

часть Б

Задание №2 - 2час.

Всего на экзамен 4 часа

Оцениваемые компетенции	Показатели оценки результата	Номер и содержание задания
ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия. -	Выполняет нормирование труда работников структурного подразделения; Принимает участие в планировании и организации работы структурного подразделения	часть А Задание №1
ПК5.2 Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности структурного подразделения	Определяет потребности материальных ресурсов; Формирует и оформляет заказ материальных ресурсов; Организует деятельность структурного подразделения	часть А Задание №1
ПК5.3 Организовывать	Организует рабочие места	часть А

рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.	соответственно требованиям охраны труда; Организует рабочие места в соответствии с производственными задачами; Организует рабочие места в соответствии с технологиями бережливого производства	Задание №1 часть Б Задание №2
ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами.	Контролирует соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса в соответствии с производственными задачами; Проводит инструктаж по выполнению заданий и соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	часть А Задание №1
ПК 5.5 Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения.	Контролирует деятельность подчиненного персонала в рамках выполнения производственных задач на технологических участках металлообрабатывающих производств; Участвует в решении проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчиненного персонала	часть А Задание №1 часть Б Задание №2
ПК 5.6 Разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения.	Анализирует организационную деятельность передовых производств; Разрабатывает предложения по оптимизации деятельности структурного подразделения; Участвует в анализе процесса и результатов деятельности подразделения	часть А Задание №1 часть Б Задание №2

2.3.3 Ведомость результатов экзамена по профессиональному модулю в части оценки общих и профессиональных компетенций

Номер учебной группы: _____ Код и наименование специальности: _____

Код и наименование профессионального модуля (вида профессиональной деятельности): _____

№	Ф.И.О. экзаменуемого	Компетенции											Оценка уровня освоения ВПД ²	Оценка за квалификационный экзамен
		ПК	ПК	ПК	ПК	ПК	ПК	ПК	ПК	ПК	ПК	ОК		
												1-10		
1														5
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														

Подписи членов экзаменационной комиссии:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

3. _____ / _____ /

Дата: «__» _____ 20__ г.

Всего часов _____

Секретарь учебной части _____

«__» _____ 20__ г.

² *освоен (не освоен)*

3 КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ОЦЕНКИ ПО ОЦЕНОЧНОМУ СРЕДСТВУ

Универсальная шкала оценки образовательных достижений.

Процент результативности (процент правильных ответов)	Качественная оценка уровня подготовки	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90 – 100	5	Отлично
75 – 89	4	Хорошо
60– 74	3	Удовлетворительно
менее 60	2	Неудовлетворительно

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДПИСАНО	ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ , Качковский Юрий Валентинович, Заведующий методическим кабинетом	18.10.24 09:35 (MSK)	Простая подпись
	ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ , Савельева Ольга Викторовна, Зам. директора РССК «РГРТУ» по УР	18.10.24 11:11 (MSK)	Простая подпись
УТВЕРЖДЕНО	ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ , Цинарева Тамара Алтыбаевна, Директор РССК «РГРТУ»	18.10.24 11:13 (MSK)	Простая подпись