ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КОЛЛЕДЖ БИЗНЕСА И ТЕХНОЛОГИЙ

Комплект контрольно-оценочных средств по профессиональному модулю ПМ.06 Организация работы структурного подразделения программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 19.02.10 Технология продукции общественного питания

Санкт-Петербург
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Паспорт комплекта КОС по профессиональному модулю 4

2.Оценка освоения теоретического курса профессионального модуля (оценка освоенияМДК) 9

3.Оценка по учебной и производственной практике 40

4.Контрольно-оценочные материалы для квалификационного экзамена 40

1. ПАСПОРТ
комплекта контрольно-оценочных средств по профессиональному модулю ПМ.06 Организация работы структурного подразделения

1.1. Общие положения.

Контрольно-оценочные средства (КОС) разработаны в соответствии с требованиями образовательной программы и Федерального государственного образовательного стандарта СПО по специальности 19.02.10 Технология продукции общественного питания программы профессионального модуля ПМ.06 Организация работы структурного подразделения

Контрольно-оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу профессионального модуля ПМ.06 Организация работы структурного подразделения для специальности СПО19.02.10 Технология продукции общественного питания в части освоения вида профессиональной деятельности (ВПД): Организация работы структурного подразделения.

Формой аттестации по профессиональному модулю является экзамен (квалификационный).

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

1.2. Формы контроля и оценивания элементов профессионального модуля

Элемент модуля	Форма контроля и оценивания	
	Формы промежуточной аттестации	**Текущий контроль**
МДК 06.01.03 Управление структурным подразделением организации	дифференцированный зачет (5 семестр) и экзамен (6 семестр)	оценка выполнения практических заданий
УП.06.01 Учебная практика	дифференцированный зачет	наблюдение и оценка выполнения работ на учебной практике
ПМ.06 Организация работы структурного подразделения	**экзамен (квалификационный)**	

1.3. Требования к результатам освоения программы профессионального модуля

Код и наименование ПК и ОК	Код и наименование основных показателей оценки результатов (ОПОР)	Код и наименование практического опыта	Код и наименование умений	Код и наименование знаний
ПК 6.1. Участвовать в планировании основных показателей производства	Умение планировать основные показатели производства (прибыль, рентабельность, ФЗП и т.п.)	ПО1-планирование работы структурного подразделения; ПО2-оценка эффективности деятельности структурного подразделения организации;	У1-рассчитывать выход продукции в ассортименте; У4-рассчитывать экономические показатели структурного подразделения и организации; У6-оформлять документы на различные операции с сырьем, продуктами его переработки и готовой продукцией	З1-методику расчета выхода продукции; З4-структуру издержек производства и пути снижения затрат; З5-методики расчета экономических показателей;
ПК 6.2. Планировать выполнение работ исполнителями	Умение распределятьпроизводственнуюнагрузкутрудового коллектива	ПО2-оценка эффективности деятельности структурного подразделения организации	У1-рассчитывать выход продукции в ассортименте; У2-вести табель учета рабочего времени работников; У3-рассчитывать заработную плату;	З1-методику расчета выхода продукции; З6-основные приемы организации работы исполнителей;
ПК 6.3. Организовывать работу	Умение распределятьрабочее время	ПО2-оценка эффективности	У2-вести табель учета рабочего	З2-порядок оформления табеля учета

трудового коллектива	трудового коллектива	деятельности структурного подразделения организации	времени работников; У3-рассчитывать заработную плату; У5-организовать работу коллектива исполнителей;	рабочего времени; З3-методику расчета заработной платы; З6-основные приемы организации работы исполнителей;
ПК 6.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Умение оценивать объем выполненных работ иучаствовать в распределении материальных поощрений	ПО2-оценка эффективности деятельности структурного подразделения организации ПО3-принятие управленческих решений	У2-вести табель учета рабочего времени работников; У3-рассчитывать заработную плату;	З2-порядок оформления табеля учета рабочего времени; З3-методику расчета заработной платы;
ПК 6.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Разбираться в специфике документации, работать с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность	ПО3-принятие управленческих решений	У1-рассчитывать выход продукции в ассортименте; У6-оформлять документы на различные операции с сырьем, продуктами его переработки и готовой продукцией	З1-методику расчета выхода продукции; З7-формы документов, порядок их заполнения
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Повышение интереса к изучаемой дисциплине и к получению знаний в целом, расширение кругозора, углубление знаний		сущность и социальную значимость своей будущей профессии	проявлять к будущей профессии устойчивый интерес
ОК 2. Организовывать собственную деятельность,	Принимать решения в стандартных и нестандартных		типовые методы и способы выполнения	организовывать собственную деятельност

выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	ситуациях и нести за них ответственность		профессиональных задач	ь, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Активное стремление к положительному решению стандартных и нестандартных профессиональных задач		алгоритм принятия управленческих решений	принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4.Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Написание рефератов, докладов, сообщений по темам специальности		информационные технологии, необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач	осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК 5. Использовать информационно - коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Посещение библиотек, работа с интернетом, просмотр познавательных каналов TV		информационно - коммуникационные технологии	использовать информационно - коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством,	Слаженность работы в коллективе, терпимость, общая культура, компетентность, вежливые		этику деловых отношений в коллективе	работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством,

потребителями.	уважительные взаимоотношения			потребителями
ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	Активность в работе на практических занятиях, в работе группами на теоретических занятиях, лидерские качества при решении проблемных задач		должностные инструкции персонала предприятий отрасли	брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий
ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Посещение библиотек, изучение новых технологий, применяемых по специальности, получение высшего профессионального образования		задачи профессионального и личностного развития	определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Разбираться в рыночной экономике, проводить маркетинговые исследования, направленные на изучение спроса на продукцию		технологии в профессиональной деятельности	ориентироваться в условиях частой смены технологий

1.4. Распределение основных показателей оценки результатов по видам аттестации

Код и наименование компетенции	**Основные показатели оценки результатов**	**Текущий контроль**	**Форма промежуточной аттестации**	
			МДК 06.01.03	**УП**
			К/р	**ДЗ**
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей производства	Умение планировать основные показатели производства (сырье и материалы, расходы на производство, прибыль,ФЗП и т.п.)	Визуальный контроль	**К/р**	**ДЗ**
ПК 4.2. Планировать	Умение	Визуальн	**К/р**	**ДЗ**

выполнение работ исполнителями	распределять производственную нагрузку трудового коллектива	ый контроль		
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива	Умение распределять рабочее время трудового коллектива	Визуальн ый контроль	**К/р**	**ДЗ**
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Умение оценивать объем выполненных работ и участвовать в распределении материальных поощрений	Визуальн ый контроль	**К/р**	**ДЗ**
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Разбираться в специфике документации, работать с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность	Визуальн ый контроль	**К/р**	**ДЗ**

2. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО КУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Основной целью оценки теоретического курса профессионального модуля является оценка умений и знаний.

Оценка теоретического курса профессионального модуля осуществляется с использованием следующих оценочных средств: рефераты, доклады, сообщения, тесты, практические работы, контрольные работы, деловая (ролевая) игра, курсовая работа.

2.1. Задания для оценки освоения МДК 06.01.03 Управление структурным подразделением организации

Варианты контрольной работы (5 семестр на базе среднего общего образования; 7 семестр на базе основного общего образования)

Вариант 1

1.Определение и классификация организаций и групп
2.Психологические аспекты делового общения

Вариант 2

1.Лидеры и менеджеры: ключевое различие
2.Личность, ее характеристики и способности

Тематикадокладов

1. Управленческая психология. Ее предмет и задачи.
2. Стадии развития рабочих групп и организаций.
3. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Ресурсы группы.
4. Сильные и слабые стороны группового принятия решений.
5. Лидерство. Сущность лидерства. Формальное лидерство. Лидерство в команде.
6. Коммуникация: определение и описание процесса. Виды вербальной коммуникации.
7. Невербальное общение. Неформальное общение.
8. Управление персоналом в системе управления предприятием.
9. Информационное, правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
10. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманистический.
11. Сущность и содержание кадровой политики.
12. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
13. Трудовые ресурсы и их качество.
14. Характеристика современного рынка труда.
15. Российский рынок труда и роль Федеральной государственной службы занятости в управлении трудовыми ресурсами. Организация труда в аппарате управления.
16. Принципы организации труда.
17. Структура персонала.
18. Составить резюме на должность.

Структура доклада

1. Титульный лист.

2. План (оглавление, содержание). В нем последовательно излагаются названия пунктов доклада(простой план). Доклад может структурироваться по главам и параграфам (сложный план). Здесь необходимо указать номера страниц, с которых начинается каждый пункт плана. Каждая глава начинается с новой страницы. Заголовки каждой главы, параграфа печатаются в середине строчки, в конце заголовка точка не ставится. Не допускаются кавычки и переносы слов.

3. Вводная часть (введение). Формулируется тема доклада, определяется место рассматриваемой проблематики среди других научных проблем и подходов, т.е. автор объясняет ее *актуальность и значимость*. Даётся краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема.

Далее раскрывают *цель* (например, показ разных точек зрения, разных подходов на определенную личность или явление, событие) *и задачи* (в качестве задач можно давать описание позиций авторов, раскрывать различные стороны деятельности).

4. Основная часть. Структурируется по главам, параграфам, количество и названия которых определяются автором и руководителем. Основной материал излагается в форме связного, последовательного, доказательного повествования, иллюстрация автором основных положений. Подбор материала в основной части доклада/реферата должен быть направлен на рассмотрение и раскрытие основных положений выбранной темы; выявление собственного мнения обучающегося, сформированного на основе работы с источниками и литературой. Обязательными являются ссылки на авторов, чьи позиции, мнения, информация использованы в докладе. Оформляются ссылки и цитаты в соответствии с правилами.

5. Заключение. Подводятся итоги выполненной работы, краткое и четкое изложение выводов, анализ степени выполнения поставленных во введении задач. Подтверждается актуальность проблемы и перспективность, предлагаются рекомендации. Заключение должно быть кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Список используемой литературы. Указывается не менее 5-8 различных источников для доклада. Расположение источников следует по алфавиту: фамилии авторов и заглавий документов. В список вносится перечень всех изученных обучающимся в процессе написания доклада/реферата монографий, статей, учебников, справочников, энциклопедий и проч.

7. Приложение. Иллюстративный материал составляется параллельно написанию доклада. В него выносится только самое главное по работе: выводы, обобщения, результаты сделанного автором анализа, иллюстрации вспомогательного характера, инструкции и методики, разработанные в процессе выполнения работы, таблицы вспомогательных цифровых данных. Иллюстративного материала не должно быть слишком много, не более 10 страниц. На все таблицы, рисунки, схемы, графики должны быть сделаны ссылки: «Составлено автором», либо ссылка на источник.

Критерии оценки:

Оценка «Отлично» выставляется студенту если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями оформления доклада; доклад имеет чёткую композицию и структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы и ссылки на использованную литературу в тексте доклада; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные

ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

Оценка «Хорошо» выставляется студенту если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания реферата, но есть погрешности в техническом оформлении; реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

Оценка «Удовлетворительно» выставляется студенту если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в целом доклад оформлен в соответствии с общими требованиями написания доклада, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом доклад имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; в целом доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, отсутствуют факты плагиата;

Оценка «не удовлетворительно» выставляется студенту если содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в докладе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении; в целом доклад имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; доклад не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст доклада представляет собой не переработанный текст другого автора (других авторов).

При оценивании доклада на **«не удовлетворительно»** он должен быть переделан в соответствии с полученными замечаниями и сдан на проверку заново не позднее срока окончания приёма докладов.

Тематика рефератов

1. Основные внешние и внутриорганизационные резервы повышения эффективности использования человеческих ресурсов на производстве.

2. Организация и оптимизация деятельности службы пабликрилейшнз на предприятии.

3. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.

4. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.

5. Совершенствование регламентации труда персонала.

6. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.

7. Формирование концепции кадровой политики страны (региона, организации).

8. Разработка процесса формирования кадровой политики организации.

9. Совершенствование стратегического управления персоналом.

10. Разработка стратегии управления персоналом.

11. Совершенствование кадрового планирования в организации.

12. Разработка оперативного плана работы с персоналом.

13. Совершенствование маркетинга персонала.

14. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.

15. Совершенствование найма, оценки, отбора и приема персонала.

16. Организация процесса подбора и расстановки персонала.

17. Организация процесса деловой оценки персонала.

18. Развитие социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.

19. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.

20. Совершенствование организации труда персонала.

21. Совершенствование организации рабочих мест персонала.

22. Пути улучшения использования персонала.

23. Организация процессов высвобождения персонала.

24. Организация системы развития персонала.

25. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

26. Организация проведения аттестации персонала.

27. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.

28. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.

29. Совершенствование управления кадровым резервом.

30. Совершенствование организационной культуры.

31. Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала.

32. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.

33. Совершенствование оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

34. Совершенствование оценки затрат на персонал организации.

35. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом.

36. Развитие аудита персонала.

37. Кадровый менеджмент на современном предприятии.

38. Кадровое планирование на предприятии.

39. Управление системой набора, отбора и найма персонала в фирме.

40. Подготовка, повышение квалификации и продвижение управленческих кадров в фирме.

41. Управление трудовой карьерой специалистов.

42. Методология оценки деятельности службы управления персоналом.

43. Перестройка деятельности кадровых служб в условиях рыночной экономики.

44. Разработка системы управления персоналом на предприятии.

45. Организация информационного обеспечения процессов управления персоналом на предприятии.

46. Обоснование и проектирование центра управления персоналом.

47. Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия и пути ее совершенствования.

48. Кадровый аудит на производстве.

49. Повышение конкурентных преимуществ фирмы за счет улучшения использования кадрового потенциала.

50. Управление качеством труда персонала на производстве.

51. Формирование и повышение эффективности деятельности управленческой «команды» менеджеров.

52. Управление мотивацией персонала на предприятии.

53. Внутрифирменные социальные программы.

54. Социально-экономические и психологические факторы адаптации менеджеров к новым экономическим условиям.

55. Формирование и развитие организационной культуры в фирме.

56. Женщина-менеджер: социально-экономические и психологические проблемы становления и адаптации в новых экономических условиях.

57. Женщина-предприниматель: социально-экономические и психологические проблемы становления и адаптации в новых условиях.

58. Резервы рационализации затрат рабочего времени управленческого персонала.

59. Эффективные технологии планирования деятельности менеджеров на предприятии.

60. Пути совершенствования организации рабочих мест менеджеров на предприятии.

61. Информационное обеспечение управленческой деятельности на предприятии.

62. Технологии интенсификации и рационализации личного труда менеджеров.

63. Резервы повышения эффективности организации управленческого труда на предприятии.

64. Совершенствование методов оценки организации личного труда менеджеров на предприятии.

65. Разработка системы организации управленческого труда на предприятии.

66. Регламентация и проектирование организации управленческого труда.

67. Разработка принципов определения экономического эффекта повышения уровня использования рабочего времени менеджеров.

68. Пути повышения качества и эффективности управленческих решений на производстве.

69. Управление информационными процессами при формировании и развитии менеджмента организации.

70. Организационно-распорядительные и социально-экономические регуляторы мобильности человеческих ресурсов на производстве.

71. Организация управленческого учета на предприятии.

72. Формирование системы стратегического управления человеческими ресурсами на производстве.

73. Комплексная оценка управленческого потенциала персонала на производстве и пути ее совершенствования.

74. Комплексная методика тестирования руководителей и специалистов на производстве и пути ее совершенствования.

75. Пути и механизмы формирования инновационной стратегии на предприятии в условиях рынка.

76. Управление механизмами социальной зашиты населения региона.

77. Основные закономерности развития менеджмента фирм – лидеров малого и среднего бизнеса отечественного рынка.

78. Современный менеджмент: развитие основных парадигм в управлении персоналом на производстве.

79. Развитие управленческого потенциала вузов региона и области.

80.Управление формированием и развитием молодежной политики региона и области.

Структура реферата

Структура доклада и реферата традиционно включает в себя следующие части.

1. Титульный лист.

2. План (оглавление, содержание). В нем последовательно излагаются названия пунктов реферата (простой план). Реферат может структурироваться по главам и параграфам (сложный план). Здесь необходимо указать номера страниц, с которых начинается каждый пункт плана. Каждая глава начинается с новой страницы. Заголовки каждой главы, параграфа печатаются в середине строчки, в конце заголовка точка не ставится. Не допускаются кавычки и переносы слов.

3. Вводная часть (введение). Формулируется тема доклада, определяется место рассматриваемой проблематики среди других научных проблем и подходов, т.е. автор объясняет ее *актуальность и значимость*. Даётся краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема.

Далее раскрывают *цель* (например, показ разных точек зрения, разных подходов на определенную личность или явление, событие) *и задачи* (в качестве задач можно давать описание позиций авторов, раскрывать различные стороны деятельности).

4. Основная часть. Структурируется по главам, параграфам, количество и названия которых определяются автором и руководителем. Основной материал излагается в форме связного, последовательного, доказательного повествования, иллюстрация автором основных положений. Подбор материала в основной части реферата должен быть направлен на рассмотрение и раскрытие основных положений выбранной темы; выявление

собственного мнения обучающегося, сформированного на основе работы с источниками и литературой. Обязательными являются ссылки на авторов, чьи позиции, мнения, информация использованы в реферате. Оформляются ссылки и цитаты в соответствии с правилами.

5. Заключение. Подводятся итоги выполненной работы, краткое и четкое изложение выводов, анализ степени выполнения поставленных во введении задач. Подтверждается актуальность проблемы и перспективность, предлагаются рекомендации. Заключение должно быть кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Список используемой литературы. Указывается не менее 5-8 различных источников для доклада, 8-10 источников для реферата. Расположение источников следует по алфавиту: фамилии авторов и заглавий документов. В список вносится перечень всех изученных обучающимся в процессе написания доклада/реферата монографий, статей, учебников, справочников, энциклопедий и проч.

7. Приложение. Иллюстративный материал составляется параллельно написанию доклада. В него выносится только самое главное по работе: выводы, обобщения, результаты сделанного автором анализа, иллюстрации вспомогательного характера, инструкции и методики, разработанные в процессе выполнения работы, таблицы вспомогательных цифровых данных. Иллюстративного материала не должно быть слишком много, не более 10 страниц. На все таблицы, рисунки, схемы, графики должны быть сделаны ссылки: «Составлено автором», либо ссылка на источник.

Критерии оценки:

- оценка «отлично», «хорошо» выставляется студенту, если - работа сдана в указанные сроки, обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, раскрыта

тема реферата, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению;

- оценка «удовлетворительно» - основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочеты, например: имеются неточности в изложении материала, отсутствует логическая последовательность в суждениях, объем реферата выдержан более чем на 50%, имеются упущения в оформлении
- оценка «неудовлетворительно» - тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы, допущены грубейшие ошибки в оформление работы;
- реферат студентом не представлен.

ТЕСТ

1. **Предметом науки управления персоналом является:**

1. изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и более эффективного использования их потенциала

2. анализ межличностных отношений в коллективе
3. совокупность методов по повышению производительности труда в организации
4. исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала

2. **Процесс управления персоналом включает:**

1. привлечение и отбор кадров в организацию
2. оценку и обучение персонала
3. высвобождение персонала
4. все ответы верны

3. **Управление персоналом - это:**

1. совокупность методов по повышению производительности труда в организации
2. система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования
3. анализ межличностных отношений в коллективе

4. совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении

4. **«Персонал» – это:**

1. это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей предприятия
2. часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве
3. способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства
4. совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование

5. **Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:**

1. трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги
2. способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства
3. совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование
4. личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам

6. Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:

1. организационные, экономические, психологические
2. административные, экономические, социально-психологические
3. экономические, психологические, социальные
4. административные, социальные, психологические

7. Что определяет ролевая структура персонала?

1. количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников

2. состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками
3. классификацию работников в зависимости от выполняемых функций
4. совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение)

8. Профессия – это:

1. определенный вид трудовой деятельности на предприятии
2. комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид деятельности
3. уровень специальных знаний определенной работы
4. уровень практических навыков определенной работы

9. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:

1. трудовой коллектив
2. социальная группа
3. неформальная организация
4. нет верного ответа

10. Чем обусловлена сплоченность коллектива:

1. притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей
2. взаимными эмоциональными преимуществами
3. пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий
4. все ответы верны

11. Исходным этапом в процессе управления персоналом предприятия является:

1. наем кадров
2. подбор кадров
3. отбор кадров
4. расстановка кадров

12. Отбор персонала – это:

1. это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе

2. процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию
3. процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов
4. процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организаци

13. Профессиональная ориентация – это:

1. научно-обоснованная система форм, методов и средств влияния на лица, которые учатся, направленная на своевременное привлечение их в производство, рациональную расстановку и эффективное использование на основе объективной оценки и учета склонностей, способностей и качественных характеристик личности
2. комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности
3. взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда
4. приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются

14. Трудовая адаптация – это:

1. взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда
2. взаимное приспособление работника и организации путем постепенного входа сотрудника в новых условиях
3. приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются
4. нет верного ответа

15. Выделяются следующие направления трудовой адаптации:

1. первичная, вторичная
2. открытая, закрытая
3. внешняя, внутренняя
4. профессиональная, социальная

16. О каком виде адаптации идет речь: «Приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе»?

1. социально-психологическая
2. профессиональная
3. организационная
4. первичная

17. Какие из перечисленных этапов соответствуют процессу управления трудовой адаптацией:

1. анализ целей, потребностей, ожиданий новых работников; прием и прогноз стабильности поведения новых работников
2. введение новых работников в коллектив; контроль адаптации
3. ликвидация причин конфликтных ситуаций или недовольства работников; обобщение материалов о ходе адаптации новичков
4. все варианты верны

18. Переподготовка персонала – это:

1. получение нового специального образования, которое предопределено потребностями научно-технического прогресса и социального развития
2. учеба, которая направлена на развитие, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности
3. получение новое специальное образование, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности
4. учеба, которая направлена на развитие личных социально психологических качеств работника

19. Повышение квалификации – это:

1. получение нового специального образования, которое предопределено потребностями научно-технического прогресса и социального развития
2. учеба, которая направлена на развитие, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности
3. получение нового специального образования, совершенствования знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности
4. учеба, которая направлена на развитие личностных социально-психологических качеств работника

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если у него 17-19 правильных ответов;
- оценка «хорошо» -14-16 правильных ответов;
- оценка «удовлетворительно» -10-13 правильных ответов;
- оценка «неудовлетворительно» - 0-9 правильных ответов.

Список практических занятий

1. Предприятие и их классификация.
2. Разработка организационных структур управления предприятием.
3. Анализ современных рыночных форм организационных структур управления.
4. Описание производственного цикла в сфере общественного питания.
5. Разработка стратегии работы организации общественного питания.
6. Подборка и классификация предприятий общественного питания на рынке Санкт-Петербурга по стратегиям развития.
7. Решение ситуационных задач по планированию.
8. Расчет производственной мощности и производственной программы структурного подразделения
9. Оценка качества изделия на примере организации общественного питания.
10. Разработка ценовой политики организации общественного питания.
11. Расчет себестоимости изделия продукта питания.
12. Расчет показателя рентабельности.
13. Расчет показателя прибыли.
14. Описание концепции проекта по модели 4-D и 7-S.
15. Оценка финансовой деятельности и прогнозирование возникновения рисков.
16. Проработка теста «16-факторный личностный опросник».
17. Определение типа своего темперамента.
18. Составить резюме на должность.

19. Деловая игра «Телефонный звонок работодателю».
20. Жизненный план.
21. Тренинг на сплоченность.
22. Тренинг: «Моделирование конфликтных ситуаций и пути их решения».

Критерии оценки:

- Оценка «отлично»выставляется, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий, используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент демонстрирует знаниятеоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

- Оценка «хорошо»выставляется, если студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

- Оценка «удовлетворительно»выставляется, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

- Оценка«неудовлетворительно»выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала

практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

ТЕСТ

ВАРИАНТ 1

1. Расположите потребности по мере их возрастания согласно классификации
человеческих потребностей по А. Маслоу:

1: физиологические потребности

2: потребность в безопасности

3: потребность в социальных контактах

4: потребность в уважении

2. Экономика - это:

а) хозяйственная система

б) хозяйственная система, обеспечивающая удовлетворение потребностей конкретного человека и общества в целом

в) система жизнеобеспечения страны, решающая задачи производства, распределения и потребления различных благ, необходимых для удовлетворения потребностей людей и государства

г) работа на рынке, использование его законов

3. Ограниченность-это проблема, которая:

а) есть у всех людей и обществ

б) существует только в бедных странах

в) есть только у бедных людей

г) никогда не возникает у богатых людей

4. Три основных фактора производства - труд, земля, капитал.
Какая из ниже перечисленных групп, включает в себя все три составляющие:

а) предприниматели, деньги, рента

б) воздух, ученые, автомобили

в) рабочие, станки, здания

г) нефть, газопровод, ювелирные изделия

5. **В централизованной экономике товары и услуги производятся:**

а) с помощью экономических планов

б) людьми, желающими получить доход

в) традиционными методами

г) в соответствии с условиями спроса и предложения

6. Установите соответствие между видами денег.

1. Полноценные деньги а) серебряная монета
2. Кредитные деньги б) вексель
3. Наличные деньги в) разменные монеты
4. Безналичные деньги г) пластиковая карточка

7. Укажите средство, с помощью которого работник страхуется от риска непредвиденной инфляции:

а) открытие нового бизнеса на основе полученных от банка кредитов

б) хранение средств в банке

в) включение в контракт пункта, предусматривающего индексирование заработной платы

г) предложение своему другу ссуды, процентная ставка по которой ниже банковской

8. Укажите три **верных ответа**

К социальным последствиям безработицы относятся:

а) потеря квалификации

б) упадок моральных устоев

в) общественные и политические беспорядки

г) потеря определенного объема ВНП

9. Государственный долг - это...

а) общая накопленная за определенный период, сумма дефицита бюджета

б) сумма внешних займов

в) сумма внутренних займов

г) долг Центральному Банку России

10. Количество товаров и услуг, которое можно купить на располагаемый доход в

течение определенного периода - это доход.

а) минимальный

б) реальный

в) располагаемый

г) номинальный

ВАРИАНТ 2

1. Установите соответствие перечисленных потребностей.

1. Физиологические а) пища
2. Материальные б) оборудование
3. Духовные в) чтение книг
4. Социальные г) общение

2. Рациональное использование природных ресурсов обусловлено.

а) повышением потребностей людей

б) ограниченностью ресурсов

в) обострением экологических проблем

г) государственными интересами

3. Перечислите три **свойства товаров**

а) потребительная стоимость

б) меновая стоимость

в) стоимость

г) первоначальная стоимость

д) восстановительная стоимость

е) прибавочная стоимость

ж) Остаточная стоимость

4. Основные вопросы, решаемые любой экономической системой...

а) что производится, как производится, кем потребляется

б) что потребляется, как производится, кто производит

в) что потребляется, как потребляется, кем потребляется

г) что производится, как потребляется, кем производится

5. Производство возникло потому, что

а) к этому вынудила природа

б) ограничены ресурсы

в) возросли потребности людей

г) этого захотел сам человек

6. Жизнь на грани прожиточного минимума более характерна для:

а) централизованной экономики

б) рыночной экономики

в) традиционной экономики

г) экономики высокоразвитых стран

7. Назовите группу населения, которая выигрывает от инфляции.

а) студенты

б) предприниматели

в) пенсионеры

г) заемщики

8. Безработным является...

а) студент, который хотел бы работать

б) человек, который искал работу в течение шести месяцев, а затем прекратил поиски

в) человек, который потерял работу три месяца назад и до сих пор продолжает поиск новой

г) пенсионер, который активно ищет работу

9. Если доходы бюджета больше расходов, то бюджет...

а) дефицитный

б) профицитный

в) сбалансированный

г) реальный

10. Желание и способность производителей предоставлять товары для продажи на рынке определяет.

а) предложение

б) спрос

в) эластичность спроса

г) эластичность предложения

Ключ для входного контроля

Вариант № 1

Вариант № 2

1 - 1,2,3,4

1 - 1-а,2-б,3-в,4-а

2 - в

2 - б

3 - а

3 - а, б, в

4 - б

4 - а

5 - а

5 - в

6 - 1-а,2-б,3-в,4-г

6 - а

7 - в

7 - г

8 - б, в

8 - б

9 - а

9 - б

10 - б

10 - а

<u>Критерии оценки:</u>

Критерием оценки является уровень усвоения студентом материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается количеством выполненных заданий на предложенные задачи.

При выполнении:

61-74% - оценка 3 («удовлетворительно»); 75-94% - оценка 4 («хорошо»); 95-100% - оценка 5 («отлично»).

Перечень вопросов для собеседования

Вариант 1

Дайте определение понятиям «экономика», «микроэкономика» и «макроэкономика».

Охарактеризуйте возможные модели экономических систем.

Вариант 2

Дайте характеристику понятию «производство».

Назовитеосновные факторы производства.

Вариант 3

Охарактеризуйте понятие «воспроизводство», назовите его основные фазы и типы.

Охарактеризуйте организации (предприятия) по различным классификационным признакам.

Вариант 4

Дайте определение понятию «экономические ресурсы», приведите их классификацию.

Охарактеризуйтепроблему ограниченности и редкости ресурсов.

Вариант 5

Охарактеризуйте потребность как экономическую категорию.

Назовите виды потребностей.

Вариант 6

Дайте определение понятию «товар», опишите его свойства.

Раскройте сущность понятия «цена товара». Назовите функции цены.

Вариант 7

Дайте характеристику рынку как развитой системе отношений товарноденежного обмена.

Назовите основные черты и функции рынка.

Вариант 8

Дайте характеристику структуре рынка по основным классификационным признакам.

Дайте характеристику основномуи оборотному капиталу предприятия.

Вариант 9

Дайте определение понятию «спрос». Сформулируйте Закон спроса. Назовите факторы, влияющие на спрос.

Вариант 10

Дайте определение понятию «предложение». Сформулируйте Закон предложения.

Назовите факторы, влияющие на предложение.

Вариант 11

Раскройте суть и роль конкуренции в условиях рыночной экономики. Назовите виды конкуренции и методы конкурентной борьбы.

Вариант 12

Дайте определение понятию «монополия». Назовите виды монополий, дайте им характеристику, перечислите их «плюсы» и «минусы».

Раскройте сущность предпринимательства, назовите основные виды предпринимательства.

Вариант 13

Раскройте содержание понятия «организация (предприятие)», охарактеризуйте основные цели, задачи и функции организации (предприятия).

Приведите классификацию цен на товары и услуги.

Вариант 14

Дайте определение понятию «заработная плата». Назовите ее виды, принципы организации.

Перечислите и охарактеризуйте организационно-правовые формы предприятий.

Критерии оценки:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка уровня подготовки	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90 – 100%	5	Отлично
80 – 89%	4	Хорошо
70 – 79%	3	удовлетворительно
менее 70%	2	неудовлетворительно

Коллоквиум №1

Вариант 1

1.Стиль управления. Подходы в определении стилей управления.

2.Предприятие выручило от продажи продукции 26780 тыс. руб. Затраты на производство продукции составили 21900 тыс. руб. Определить прибыль от реализации продукции.

Вариант 2

1.Понятие экономики, микро-и макроэкономики. Основные экономические проблемы.

2.Выручка от реализации продукции 37600 тыс. руб. Затраты на ее производство 28930 тыс. руб. Определить прибыль от реализации продукции.

Вариант 3

1.Потребности и виды потребностей.

2.Цена единицы продукции 9900 руб. Себестоимость единицы продукции-8860 руб. Годовой объем выпущенной продукции –890 тонн. Определить прибыль от реализации продукции.

Вариант 4

1.Теория потребностей Мак Клелланда.

2.Прибыль от реализации продукции 1200 руб. Себестоимость продукции 9900руб. Определить рентабельность продукции.

Вариант 5

1.Воспроизводство и его основные фазы.

2.Прибыль от реализации продукции 996 руб. Себестоимость продукции 8795 руб. Определить рентабельность продукции.

Вариант 6

1.Понятие производства. Факторы производства.

2.Цена единицы продукции 17100руб. Себестоимость единицы продукции 16000руб. Произведено 180 тонн данной продукции. Определить прибыль от реализации продукции.

Вариант 7

1. Планирование как функция управления. Принципы планирования.

2. Объем реализованной продукции 40 млн. руб. Сумма оборотных средств – 8 млн. руб. Определить коэффициент оборачиваемости оборотных средств.

Вариант 8

1.Возможные модели экономических систем.

2.Функция спроса: QD = 20-2P, функция предложения QS = 6P+4.Найдите:

а) равновесную цену;

б) равновесный объем продаж.

Вариант 9

1.Товар и его свойства.

2.Стоимость основных фондов -150800 тыс. руб. Численность промышленно-производственного персонала –135 человек. Определить фондовооруженность труда.

Вариант 10

1.Виды планирования.

2. Функция спроса: QD = 10-6P, функция предложения QS = -60+10P.

Найдите: а) равновесную цену;

б) равновесный объем продаж.

Вариант 11

1.Понятие конкуренции. Виды конкуренции.

2.Товарная продукция предприятия 420700 тыс. рублей. Стоимость основных фондов 175300 тыс. руб. Определить показатель фондоемкости.

Вариант 12

1.Монополия и ее виды.

2.Функция спроса: QD = 168-4P, функция предложения QS = 16P+48.Определите состояние рынка при цене, равной 4 ден. ед.

Вариант 13

1.Понятие спроса на рынке. Закон спроса.

2.Рассчитать размер зарплаты рабочего -повременщика IVразряда, если он отработал 24 рабочих дня. Длительность смены 7 часов. Часовая тарифная ставка IVразряда 54,40 руб.

Вариант 14

1.Понятие предложения на рынке. Закон предложения.

2.Товарная продукция предприятия составляет 225600 тыс. руб. Стоимость основных фондов 119200 тыс. руб. Определить показатель фондоотдачи.

Вариант 15

1.Сущность рынка, его основные черты.

2.Товарная продукция предприятия 307300 тыс. рублей. Стоимость основных фондов 151500 тыс. руб. Определить показатель фондоемкости.

Критерии оценки:

Процент результативности (правильных ответов)	Качественная оценка уровня подготовки	
	Балл (отметка)	Вербальный аналог
90 – 100%	5	Отлично
80 – 89%	4	Хорошо
70 – 79%	3	удовлетворительно
менее 70%	2	неудовлетворительно

2.4. Рекомендуемая литература для разработки оценочных средств и подготовки обучающихся к аттестации

1. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. — 6-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 511 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс).

3. Фридман, А. М. Экономика предприятия питания. Практикум : учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» / А. М. Фридман, Н. Д. Эриашвили. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 163 с.

4. Грибов В. Д. Экономика организации (предприятия): учебник / В. Д. Грибов, В. П. Грузинов, В. А. Кузьменко. – 9-е изд., перераб. – М.: КРОНУС, 2015. – 408 с. – (Среднее профессиональное образование).

5. Бухалков, М. И. Производственный менеджмент: организация производства: Учебник. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 395 с.

6. Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.

7.Туровец, О. Г. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О. Г. Туровец, В. Б. Родионов и др.; Под ред. О. Г. Туровца - 3-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 506 с.

3. ОЦЕНКА ПО УЧЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

Целью оценки по учебной и производственной практике является оценка:

1. Профессиональных и общих компетенций (далее ПК и ОК);
2. Практического опыта и умений.

Оценка по учебной практике выставляется на основании данных дифференцированного зачета, аттестационного листа и характеристики учебной и профессиональной деятельности обучающегося на практике с указанием видов работ, выполненных обучающимся во время практики, их объема, качества выполнения в соответствии с технологией и требованиями организации, в которой проходила практика, либо образовательного учреждения (для учебной практики).

3.1. Перечень видов работ для проверки результатов освоения программы профессионального модуля на практике

3.1.1. Учебная практика

Виды работ	Коды проверяемых результатов		
	ПК	ОК	ПО, У
Планировать основные показатели производства (прибыль, рентабельность, ФЗП и т.п.)	4.1	ОК 1, ОК 2, ОК 3	ПО1; ПО2; У1; У4; У6
Распределять производственную нагрузку трудового коллектива	4.1	ОК 4, ОК 5, ОК 6	ПО2; У1; У2; У3
Распределять рабочее время трудового коллектива	4.3	ОК 2, ОК 3, ОК 9	ПО2; У2; У3; У5
Оценивать объем выполненных работ и участвовать в распределении материальных поощрений	4.4	ОК 6, ОК7, ОК 9	ПО2; ПО3; У2; У3
Разбираться в специфике документации, работать с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность	4.5	ОК 2, ОК 3, ОК 9	ПО3; У1; У6

4.КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА (КВАЛИФИКАИОННОГО)

4.1.Назначение

Экзамен (квалификационный) представляет собой устный экзамен (защиту курсовой работы)и предназначен для контроля и оценки результатов освоения профессионального модуля ПМ.06Управление структурным подразделением организации по специальности СПО19.02.10 Технология продукции общественного питания.

Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен / не освоен». Для вынесения положительного заключения об освоении ВПД, необходимо подтверждение сформированности всех компетенций, перечисленных в программе ПМ. При отрицательном заключении хотя бы по одной из профессиональных компетенций принимается решение «Вид профессиональной деятельности не освоен».

4.2. Задание для экзаменуемых

Оцениваемые компетенции	Основные показатели оценки результатов
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей производства	Умение планировать основные показатели производства (прибыль, рентабельность, ФЗП и т.п.)
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями	Умение распределять производственную нагрузку трудового коллектива
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива	Умение распределять рабочее время трудового коллектива
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Умение оценивать объем выполненных работ и участвовать в распределении материальных поощрений
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Разбираться в специфике документации, работать с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность
ОК1Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Повышение интереса к изучаемой дисциплине и к получению знаний в целом, расширение кругозора, углубление знаний
ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Проблемные задания по порядку организации винодельческого производства
ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Активное стремление к положительному решению стандартных и нестандартных профессиональных задач
ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Написание рефератов, докладов, сообщений по темам специальности
ОК 5 Использовать информационно-	Посещение библиотек, работа с

коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	интернетом, просмотр познавательных каналов
ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Слаженность работы в коллективе, терпимость, общая культура, компетентность, вежливые уважительные взаимоотношения
ОК 7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Активность в работе на практических занятиях, в работе группами на теоретических занятиях, лидерские качества при решении проблемных задач
ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	Посещение библиотек, изучение новых технологий, применяемых в специальности, получение высшего профессионального образования
ОК 9 Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности	Разбираться в рыночной экономике, проводить маркетинговые исследования, направленные на изучение спроса на продукцию

4.3. Пакет для экзаменатора

Инструкция

1. Ознакомьтесь с заданиями для экзаменующихся.

Экзамен

1. Что включают в себя факторы производства: 1. издержки производства и рентабельность продукции. 2. основные и оборотные фонды. 3. труд, земля, капитал. 4. недвижимость, денежные активы. 5. акции, облигации.	**2. Дайте правильное определение понятия «Экономика»** 1. Часть дохода, откладываемая для удовлетворения будущих потребностей 2. Наука, изучающая функционирование экономических агентов в ходе их деятельности 3. Наука, изучающая поведение участников процесса хозяйственной деятельности 4. Разница между выручкой и издержками
3. Основные факторы современного производства: 1. Средства труда.	**4. Предметом науки управления персоналом является:** 1.изучение отношений руководства организации с сотрудниками, а также между ними с целью наиболее полного и

2. Персонал. 3. Информация. 4. Предметы труда. 5. Все вышеперечисленное.	более эффективного использования их потенциала 2. анализ межличностных отношений в коллективе 3. совокупность методов по повышению производительности труда в организации 4. исследование рынка рабочей силы в определенном регионе с целью наиболее полного и более эффективного использования ее потенциала

5. Установите последовательность от простейшей формы организации предпринимательства к наиболее сложной

1. Индивидуальный предприниматель, товарищество, акционерное общество, корпорация

2. Индивидуальный предприниматель, акционерное общество, товарищество, корпорация

3. Корпорация, товарищество, акционерное общество, индивидуальный предприниматель

4. Акционерное общество, индивидуальный предприниматель, корпорация, товарищество

6. Сопоставьте термины и их определения

А	Производство	1	Рыночная цена, при которой величина спроса на товар равна величине его предложения.
Б	Сбережения	2	Часть дохода, которая откладывается для удовлетворения будущих потребностей.
В	Равновесная цена	3	Воздействие человека на природу с целью создания экономических благ.
Г	Инфляция	4	Рост общего уровня цен в экономике

1. А-3, Б-2, В-1, Г-4

2. А-2, Б-1, В-4, Г-3

3. А-4, Б-3, В-2, Г-1

4. А-1, Б-4, В-3, Г-2

7. Процесс управления персоналом включает: 1. привлечение и отбор кадров в	**8. Борьба между экономическими субъектами за максимально эффективное использование факторов производства - это ...(укажите)**

организацию 2. оценку и обучение персонала 3. высвобождение персонала 4. все ответы верны	
9. Управление персоналом - это: 1. совокупность методов по повышению производительности труда в организации 2. система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования 3. анализ межличностных отношений в коллективе 4. совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении	**10. SWOT-анализ используется для анализа …** 1. конкурентоспособности 2. внутренних сил и слабых сторон предприятия, возможностей и угроз внешней среды 3. состояния рынка 4. эффективности стратегии
11. Что понимается под производственной структурой предприятия?	**12. Опишите факторы внешней среды предприятия?**
13. Что из перечисленного относится к неосязаемому капиталу? 1. репутация фирмы 2. престиж торговой марки 3. запасы сырья и готовой продукции 4. оборудование, используемое для производства товаров и услуг	**14. Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:** 1. трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги 2. способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил,

	которые применяются им в процессе производства 3. совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование 4. личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам
15. Как называется обязательный индивидуально безвозмездный платёж, принудительно взимаемый органами государственной власти различных уровней с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований? 1. Налог 2. Кредит 3. Пеня 4. Штраф	**16. Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:** 1. организационные, экономические, психологические 2. административные, экономические, социально-психологические 3. экономические, психологические, социальные 4. административные, социальные, психологические
17. Стратегия предприятия заключается в: 1. особой дисциплине научного предвидения 2. последовательности шагов по достижению основных долгосрочных целей фирмы 3. контроле процесса развития фирмы 4. особом виде научной деятельности	**18. Опишите подход реализации управления проектом с точки зрения эффективности.**
19. «Персонал» – это: 1. это личный состав предприятий, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, работающих на обеспечение целей	**20. В чем разница между моделью управления проектом 4-D и 7-S?**

предприятия 2. часть населения страны, которая владеет необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве 3. способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства 4. совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование	
21. Перечислите основные функции процесса управления организацией:	**22.Что определяет ролевая структура персонала?** 1. количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников 2. состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками 3. классификацию работников в зависимости от выполняемых функций 4. совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение)
23. Перечислите основные показатели при прогнозировании и диагностике финансового состояния предприятия:	**24. Профессия – это:** 1. определенный вид трудовой деятельности на предприятии 2. комплекс специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных человеком в результате специальной подготовки и опыта работы в данной области, которые позволяют осуществлять соответствующий вид

	деятельности 3. уровень специальных знаний определенной работы 4. уровень практических навыков определенной работы
25. Дайте характеристику модели управления 4-D: суть, описание элементов.	
26. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это: 1. трудовой коллектив 2. социальная группа 3. неформальная организация 4. нет верного ответа	**27. Какие из перечисленных методов НЕ используется для определения расходов?** 1. метод дисконтировния 2. метод параметрической оценки 3. метод аналогий 4. метод ситуационного анализа 5. метод синтетической оценки проекта
28. Оцените риск проекта по методу анализа чувствительности, если: Затраты составили: - материалы - 0,80 млн. руб. - стоимость прямых затрат на оплату труда - 0,40 млн. руб. - накладные расходы - 0,55 млн. руб. -Доходы запланированы на уровне 1,8 мл. руб.	

29. Что такое "Жизненный цикл организации"? Перечислите основные стадии цикла.	
30. Чем обусловлена сплоченность коллектива: 1. притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей 2. взаимными эмоциональными преимуществами 3. пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий 4. все ответы верны	**31. Что включает в себя процесс управления рисками на предприятии?**
32. Исходным этапом в процессе управления персоналом предприятия является: 1. наем кадров 2. подбор кадров 3. отбор кадров 4. расстановка кадров	**33. Перечислите основные целевые показатели проекта управления:**
34. Отбор персонала – это: 1. это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе 2. процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию 3. процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов 4. процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и	**35. Опишите подход реализации управления проектом с точки зрения эффективности.**

формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации	
36. Профессиональная ориентация – это: 1. научно-обоснованная система форм, методов и средств влияния на лица, которые учатся, направленная на своевременное привлечение их в производство, рациональную расстановку и эффективное использование на основе объективной оценки и учета склонностей, способностей и качественных характеристик личности 2. комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности 3. взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда 4. приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются	**37. Дополните ответ:** Организации, имеющие в качестве основной цели своей деятельности получение прибыли, называются _____
38. Укажите ключевые слова, определяющие понятие «предпринимательство»: 1. инновации 2. конкуренция 3. инициативность 4. риск 5. платежеспособность 6. прибыль	**39. Трудовая адаптация – это:** 1. взаимное приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно экономическим условиям труда 2. взаимное приспособление работника и организации путем постепенного входа сотрудника в новых условиях 3. приспособление организации к внешним условиям, которые изменяются 4. нет верного ответа
40. Выделяются следующие направления трудовой адаптации: 1. первичная, вторичная	**41. Предметом бухгалтерского учета является:** 1. Финансово-хозяйственная деятельность организации

2. открытая, закрытая 3.внешняя, внутренняя 4. профессиональная, социальная	2. Пополнение денежных фондов организации 3. Правильный расчет налогов в пользу бюджета 4. нет верного ответа
42. Какие из перечисленных этапов соответствуют процессу управления трудовой адаптацией: 1. анализ целей, потребностей, ожиданий новых работников; прием и прогноз стабильности поведения новых работников 2. введение новых работников в коллектив; контроль адаптации 3. ликвидация причин конфликтных ситуаций или недовольства работников; обобщение материалов о ходе адаптации новичков 4. все варианты верны	**43. Бухгалтерский баланс представляет собой таблицу, состоящую из:** 1. актива и пассива 2. дебета и кредита 3. доходов и расходов 4. прибылей и убытков
44. О каком виде адаптации идет речь: «Приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в новом коллективе»? 1. социально-психологическая 2. профессиональная 3. организационная 4. первичная	**45. Активы организации - это** 1. действия, связанные с движением имущества в процессе хозяйственной деятельности 2. имущество, принадлежащее организации на правах собственности 3. источники приобретения имущества организации 4. хозяйственные средства, контроль над которыми организация получила в результате свершившихся фактов её хозяйственной деятельности и которые должны принести ей экономические выгоды в будущем
46. Переподготовка персонала – это: 1. получение нового специального образования, которое предопределено потребностями научно-технического прогресса и социального развития 2. учеба, которая направлена на развитие, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности 3. получение новое специальное образование, совершенствование знаний, умений и	**47. Полная себестоимость продукции определяется путем суммирования:** 1. Всех затрат на производство продукции, исчисленных методом калькулирования 2. Производственной себестоимости и внепроизводственных затрат, которые относятся к реализации продукции 3. Производственной себестоимости и потерь от брака

навыков в конкретной сфере деятельности 4. учеба, которая направлена на развитие личных социально психологических качеств работника	4. нет верного ответа
48.В себестоимость реализованной продукции не входят: 1. расходы на производство реализованной продукции 2. расходы на приобретение реализованных товаров 3. амортизация нематериальных активов административного назначения 4. оплата труда работников основного производства	**49. Повышение квалификации – это:** 1. получение нового специального образования, которое предопределено потребностями научно-технического прогресса и социального развития 2. учеба, которая направлена на развитие, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности 3. получение нового специального образования, совершенствования знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности 4. учеба, которая направлена на развитие личностных социально-психологических качеств работника
50. Прибыль от реализации продукции это: 1. денежное выражение стоимости товаров 2. финансовый результат, полученный от основной деятельности предприятии 3. выручка, полученная от реализации продукции 4. чистый доход предприятия	

Критерии оценки:

- оценка «освоен» выставляется студенту, если у него100-50 правильных ответов;
- оценка «не освоен» 49-0 правильных ответов;

Максимальное время на экзамен (квалификационный):50 минут (учитывая время ответов на вопросы)

Оцениваемые компетенции	Основные показатели оценки результата	Номер и содержание задания

ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей производства	Умение планировать основные показатели производства (прибыль, рентабельность, ФЗП и т.п.)	Тест
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями	Умение распределять производственную нагрузку трудового коллектива	
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива	Умение распределять рабочее время трудового коллектива	
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Умение оценивать объем выполненных работ и участвовать в распределении материальных поощрений	
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Разбираться в специфике документации, работать с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность	
ОК1Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Повышение интереса к изучаемой дисциплине и к получению знаний в целом, расширение кругозора, углубление знаний	
ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Проблемные задания по порядку организации винодельческого производства	
ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Активное стремление к положительному решению стандартных и нестандартных профессиональных задач	
ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и	Написание рефератов, докладов, сообщений по темам специальности	

личностного развития		
ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Посещение библиотек, работа с интернетом, просмотр познавательных каналов	
ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Слаженность работы в коллективе, терпимость, общая культура, компетентность, вежливые уважительные взаимоотношения	
ОК 7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Активность в работе на практических занятиях, в работе группами на теоретических занятиях, лидерские качества при решении проблемных задач	
ОК 8Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	Посещение библиотек, изучение новых технологий, применяемых в специальности, получение высшего профессионального образования	
ОК9 Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности	Разбираться в рыночной экономике, проводить маркетинговые исследования, направленные на изучение спроса на продукцию	

Оценочная ведомость

Наименование ПК и ОК	**Основные показатели оценки результата**	**Оценка**	
		освоил	**не освоил**
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей производства	Умение планировать основные показатели производства (прибыль, рентабельность, ФЗП и т.п.)		
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями	Умение распределять производственную нагрузку трудового коллектива		
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива	Умение распределять рабочее время трудового коллектива		
ПК 4.4. Контролировать	Умение оценивать объем		

ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	выполненных работ и участвовать в распределении материальных поощрений		
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Разбираться в специфике документации, работать с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность		
ОК1Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Повышение интереса к изучаемой дисциплине и к получению знаний в целом, расширение кругозора, углубление знаний		
ОК 2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Проблемные задания по порядку организации винодельческого производства		
ОК 3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Активное стремление к положительному решению стандартных и нестандартных профессиональных задач		
ОК 4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Написание рефератов, докладов, сообщений по темам специальности		
ОК 5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Посещение библиотек, работа с интернетом, просмотр познавательных каналов		
ОК 6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	Слаженность работы в коллективе, терпимость, общая культура, компетентность, вежливые уважительные взаимоотношения		
ОК 7 Брать на себя	Активность в работе на		

ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	практических занятиях, в работе группами на теоретических занятиях, лидерские качества при решении проблемных задач		
ОК 8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации	Посещение библиотек, изучение новых технологий, применяемых в специальности, получение высшего профессионального образования		
ОК 9 Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности	Разбираться в рыночной экономике, проводить маркетинговые исследования, направленные на изучение спроса на продукцию		