

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbed23726a16079644053d6986a06255891f268f915a1551ae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.Я.ГОРИНА»

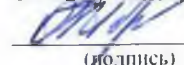
Кафедра общей и частной зоотехнии

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

« 2 » 04 20 20 г., протокол № 26

Заведующий кафедрой



Татьяничева О.Е.

(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ

ПМ 04 Управление работами по производству и переработке продукции

животноводства

(наименование профессионального модуля)

36.02.02 Зоотехния

(код и наименование специальности)

Зоотехник

Квалификация (степень) выпускника

п. Майский, 2020

Фонд оценочных средств учебной дисциплины/междисциплинарного курса/профессионального модуля разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) по специальности среднего профессионального образования (далее – СПО) **36.02.02 Зоотехния**, методических указаний «О разработке фонда оценочных средств по дисциплинам/междисциплинарным курсам/профессиональным модулям, входящим в основные профессиональные образовательные программы».


Организация-разработчик: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»

Составитель: преподаватель кафедры общей и частной зоотехнии Горматин В.И.



Подпись

Эксперт (преподаватели смежных дисциплин (курсов): доцент кафедры общей и частной зоотехнии Хохлова А.П.



Подпись

Экспертное заключение
на фонд оценочных средств по профессиональному модулю
ПМ.04 Управление работами по производству и переработке продукции животноводства
(индекс, наименование ПМ)
для промежуточной аттестации

программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности СПО
36.02.02 Зоотехния
(код, наименование специальности)

Представленный фонд оценочных средств (ФОС) по ПМ.04 Управление работами по производству и переработке продукции животноводства соответствует требованиям ФГОС СПО.
(индекс, наименование ПМ)

Предлагаемые составителями формы и средства промежуточного контроля соответствуют целям и задачам реализации программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 36.02.02 Зоотехния.
(код, наименование специальности)

Оценочные средства для промежуточной аттестации представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным требованиям формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в образовательном процессе.

Главный зоотехник СПК
«Колхоз имени Горина»


Подпись



«25» июль 20 20 г.

**Паспорт фонда оценочных средств
по профессиональному модулю ПМ. 04 «Управление работами по
производству и переработке продукции животноводства» МДК. 04.01
«Управление структурным подразделением организации»**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) профессионально модуля	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
	ПМ. 04 «Управление работами по производству и переработке продукции животноводства		
	МДК. 04.01 «Управление структурным подразделением организации»	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	
1.	Тема 1. Сущность и содержание управления в агропромышленном комплексе	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Деловая игра, кейс - задача, реферат, тестирование, контрольная работа
2.	Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий	ОК 1-9; ПК 4.1-4.3	Деловая игра, реферат, тестирование, контрольная работа
3.	Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Деловая игра, кейс-задача, реферат, тестирование, контрольная работа
4.	Производственная практика (по профилю специальности) ПП 04.01	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Отчет по производственной практике (по профилю специальности)
5.	Экзамен (квалификационный) по профессиональному модулю	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Экзаменационные билеты для экзамена (квалификационного)

Кафедра общей и частной зоотехнии

Деловая (ролевая) игра

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации

Тема 1. Сущность и содержание управления в агропромышленном комплексе

1. Тема (проблема): Формирование целей и функций системы управления персоналом организации

2. Концепция игры: На основании миссии (цели) с учетом характеристик организации формируются цели по управлению персоналом путем построения дерева целей по понятийному (аспектному) или факторному признаку декомпозиции.

На базе тщательно составленного многоуровневого дерева целей определите функции по управлению персоналом, выделив среди них как уже выполняемые, так и новые, связанные с развитием организации и ее персонала, созданием филиалов, а также новых областей деятельности.

Выявленные функции по управлению персоналом закрепите за подразделениями, уже входящими в систему управления персоналом организации, либо предложите создать новые подразделения.

3. Роли: Руководитель организации (директор, президент и т.п.), его заместитель по управлению персоналом, начальник службы управления персоналом

4 Ожидаемый (е) результат (ы):

- получение навыков работы по методике оценки персонала;
- овладение коммуникабельными навыками;
- получение навыков по подбору персонала на должность;
- овладение технологиями управления персоналом;

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если количество баллов от 20 до 29;
- оценка «хорошо», если количество баллов от 10 до 20;
- оценка «удовлетворительно», если количество баллов от 0 до 10;
- оценка «неудовлетворительно», если количество баллов "минус"

12.

Составитель _____
(подпись)

«___» _____ 20 г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

Деловая (ролевая) игра

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации

Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий

1. Тема (проблема): Сокращение кадров

2. Концепция игры: Организация расположена в небольшом городе. Генеральный директор и его заместитель проводят совещание с двумя менеджерами службы управления персоналом, которые озабочены известием о том, что компания, владеющая предприятием, намеревается его либо закрыть (п. 1 ст. 81 ТК РФ), либо резко сократить численность работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), либо открыть новый завод в другом городе. Менеджеры по управлению персоналом обеспокоены судьбой местных жителей, так как очень многие из них в данный момент работают на предприятии. Поэтому менеджеры по управлению персоналом и попросили о проведении данного совещания.

Проиллюстрировать некоторые аспекты программы предприятия по сокращению кадров, определить задачи менеджеров по управлению персоналом в такой ситуации.

3. Роли: Руководитель организации (директор, президент и т.п.), его заместитель по управлению персоналом, начальник службы управления персоналом, менеджер по персоналу, секретарь.

4 Ожидаемый (е) результат (ы):

- получение навыков работы по методике оценки персонала;
- овладение навыками работы с должностными инструкциями,
- овладение коммуникабельными навыками;
- овладение технологиями управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если количество баллов от 20 до 29;
- оценка «хорошо», если количество баллов от 10 до 20;
- оценка «удовлетворительно», если количество баллов от 0 до 10;
- оценка «неудовлетворительно», если количество баллов "минус"

12.

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

Деловая (ролевая) игра

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

1. Тема (проблема): Функции менеджера по персоналу

2. Концепция игры: Менеджер по персоналу должен обладать знаниями в области управления персоналом в организационном, управленческом, правовом, учетно-документационном, педагогическом, социально-бытовом, психологическом, социологическом аспектах, которые позволяют ему осуществлять весь цикл работ с персоналом: от изучения рынка труда и найма персонала до ухода на пенсию и увольнения.

3. Роли: Руководитель организации (директор, президент и т.п.), его заместитель по управлению персоналом, начальник службы управления персоналом, менеджер по персоналу, секретарь.

4 Ожидаемый (е) результат (ы):

- получение навыков работы по методике оценки персонала;
- овладение навыками работы с должностными инструкциями,
- овладение коммуникабельными навыками;
- получение навыков по подбору персонала на должность;
- овладение технологиями управления персоналом.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если количество баллов от 20 до 29;
- оценка «хорошо», если количество баллов от 10 до 20;
- оценка «удовлетворительно», если количество баллов от 0 до 10;
- оценка «неудовлетворительно», если количество баллов "минус"

12.

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

Кейс-задача

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации

Тема 1. Сущность и содержание управления в агропромышленном комплексе

Задача № 1

Начертить производственную структуру организации и соответствующую ей структуру управления, если в хозяйстве 1 тракторно-полеводческая бригада, 1 животноводческая ферма, 1 молочный комплекс, 1 ферма по откорму КРС, автопарк, ремонтная мастерская, 3 склада, столовая.

Задача № 2

Начертить производственную структуру организации и соответствующую ей структуру управления, если в хозяйстве 1 тракторно-полеводческая бригада, 2 МТФ, 1 свиноферма, 1 ферма по откорму КРС, автопарк, ремонтная мастерская, 3 склада, столовая.

Задача № 3

Спланировать валовой надой молока в хозяйстве по формуле:

Плановое производство = план продажи + расход на выпойку телятам, пороссятам + натуральная выдача рабочим + расход внутри хозяйства /столовая, дет.сад, школа и т.д./

У с л о в и е: Планируется продать по договорам другим предприятиям 12600ц. молока. Норма расхода на выпойку 1 теленка - 3 ц, планируется получить 450 телят; натуральная выдача рабочим на вредных работах 0,5 л в день /рабочих дней 250, рабочих 8 человек/; потребность для столовой - 20 л в рабочий день (150 раб.дней).

Задача № 4

Спланировать валовой надой молока в хозяйстве по формуле:

Плановое производство = план продажи + расход на выпойку телятам, пороссятам + натуральная выдача рабочим + расход внутри хозяйства /столовая, дет.сад, школа и т.д./

У с л о в и е: Планируется продать по договорам другим предприятиям 9800ц. молока. Норма расхода на выпойку 1 теленка - 3 ц, планируется получить 430 телят; натуральная выдача рабочим на вредных работах 0,5 л в день /рабочих дней 250, рабочих 9 человек/; потребность для столовой - 20 л в рабочий день (150 раб.дней), потребность для школы 18 л в рабочий день (200 дней).

Задача № 5

Руководство предприятия выделило 88 ден. ед. на поощрение 3-х работников. Руководитель подразделения решил распределить эти средства обратно пропорционально количеству потраченного рабочего времени. Сколько ден. ед. получит каждый работник, если один из них потратил 3 часа, второй – 25/16 часов, третий – 5 часов?

Задача № 6

Спланировать валовое производство молока и СГП коров, если планируется продать по договорам 7600 ц, своим работникам и в столовую 40 ц, на выпойку 1 теленка 3 ц, количество телят 280 гол., удой на 1 корову 3000 кг.

А) Плановое производство = план продажи + расход на выпойку телятам, пороссятам + натуральная выдача рабочим + расход внутри хозяйства /столовая, дет.сад, школа и т.д./

Б) СГП коров = План производства / Удой, ц

Задача № 7

Сотрудник подразделения постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в подразделении более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Задача № 8

Рассчитать численность работников МТФ на 400 голов при нормах обслуживания: на доярку 29 гол, скотника-пастуха –49 гол, бригадир один на ферму, ночной скотник 1 на двор, слесарь и тракторист по одному на ферму. Животные расположены в 2-х дворах. Численность подменных 22,5 % от основных работников.

1) Численность основных работников = $\frac{\text{СГП по ферме}}{\text{норму обслуж.}}$

А) доярок =

Б) скотников – пастухов =

В) итого =

2) Численность подменных = $\frac{\text{Число основных работников} \times 22,5\%}{100 \%}$

3) Другие работники фермы: /трактористы 1 на ферму, ночные дежурные – один на двор + 1, слесарь, электрик, бригадир по одному на ферму, и т.д./ - определите их численность по ферме.

4) Итого работников фермы =

Задача № 9

Дневная заработная плата – 120 ден. ед. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Определите, как изменится цена 1 часа труда, если: рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 130 ден. ед. за день; интенсивность труда возрастет на 10%, а заработная плата – на 5%.

Задача № 10

Рассчитать валовой прирост, уровень товарности и уровень рентабельности прироста КРС, если СГП составили 600 голов, ССП – 400г, реализовано 800ц прироста на сумму 1600 тыс. руб., себестоимость реализованного прироста 1300 тыс.руб.

Задача № 11

Рассчитать цену реализации 1ц молока, себестоимость 1ц реализованного молока, уровень рентабельности, если произведено 23000ц молока, реализовано 19000ц на сумму 7140 тыс.руб., себестоимость реализованного молока 6100 тыс. руб

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

Задача № 1

Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задача № 2

Разработать должностную инструкцию зоотехника по кормам.

Задача № 3

Разработать должностную инструкцию животновода.

Задача № 4

Что лучше: идеальный исполнитель со средним потенциалом или «звезда» с большими амбициями и меньшей стабильностью. Кого бы вы взяли на работу?

Задача № 5

Представьте себе, что к Вам в подчинение поступает человек, который ранее работал на должности такого же уровня, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

Задача № 6

У сотрудника, который ранее давал отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет свои

обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы Ваши действия?

Задача № 7

На выпуск единицы продукции затрачивали 19 мин; после пересмотра норму времени установили на уровне 16 мин. На сколько процентов снизилась трудоемкость работ и повысилась производительность?

Критерии оценки:

Отметка «отлично»: работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; в ответе правильно и аккуратно выполняет все записи; правильно выполняет анализ ошибок.

Отметка «хорошо»: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Отметка «удовлетворительно»: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Отметка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

по МДК. 04.01 Управление структурным подразделением организации

1. Значение и место сельскохозяйственного производства в АПК. Современное состояние сельскохозяйственного производства.
2. Состав и структура АПК. Значение и особенности сельского хозяйства. Современное состояние экономики сельского хозяйства и перспективы его развития.
3. Характеристика рынка продукции животноводства.
4. Рыночный механизм и особенности рыночных отношений в животноводстве.
5. Понятие и составные части производственных процессов в сельскохозяйственных организациях
6. Производственный цикл. Принципы рациональной организации производственного процесса.
7. Организация животноводства.
8. Организация скотоводства.
9. Организация свиноводства.
10. Организация овцеводства.
11. Организация птицеводства.
12. Структура подразделений. Характер взаимодействия подразделений.
13. Функциональные обязанности работников и руководителей. Должностные инструкции руководителей и специалистов.
14. Производственные показатели производства продукции животноводства.
15. Методы планирования на предприятиях АПК. Классификация методов планирования.
16. Методы планирования работы исполнителей в животноводстве.
17. Система показателей и расчетов в планировании. Характеристика показателей. Особенности планирования на предприятиях АПК.
18. Система планов на предприятиях АПК. Классификация планов.
19. Управление персоналом как практическая деятельность в земледельческий и раннеиндустриальный периоды человеческой истории
20. Возникновение научного менеджмента персонала в позднеиндустриальный период.
21. Становление первых отделов по работе с персоналом на предприятиях.
22. Динамика организационно – методических подходов к кадровой работе

на протяжении двадцатого и начала двадцать первого века в экономически развитых странах мира

23. Практика управления персоналом в дореволюционной России, в советский и постсоветский периоды: полезные уроки и отрицательный опыт.
24. Принципы подготовки кадрового резерва. Этапы процесса планирования и подготовки резерва руководителей.
25. Принципы создания системы отбора и подготовки сотрудников с потенциалом. Основные этапы процесса подготовки руководителей.

Критерии оценивания реферата

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно», продвинутый уровень не достигнут – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

Тестовые задания
по МДК 04.01 «Управление структурным подразделением организации»

Тема 1: Сущность и содержание управления в агропромышленном комплексе

1. Управленческий персонал включает:
 - а) вспомогательных рабочих;
 - б) сезонных рабочих;
 - в) младший обслуживающий персонал;
 - г) руководителей, специалистов;
 - д) основных рабочих.

2. К японскому менеджменту персонала не относится:
 - а) пожизненный найм на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
 - в) коллективная ответственность;
 - г) неформальный контроль;
 - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

3. Какое управленческое действие не относится к функциям управления?
 - а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
 - а) «Экономика труда»;
 - б) «Транспортные системы»;
 - в) «Психология»;
 - г) «Физиология труда»;
 - д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
 - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
 - б) найма рабочих на предприятие;

- в) отбора персонала для занятия определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

7. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

8. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

9. Что не является функциями управления персоналом?

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

10. Что не является задачей системы управления персоналом?

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- г) маркетинг кадров;

д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

11. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепь;
- в) порядок;
- г) вознаграждение персонала;
- д) полномочия и ответственность.

12. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:

- а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;
- д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

13. Согласно теории "X", руководитель должен:

- а) принуждать подчиненных;
- б) угрожать подчиненным;
- в) понять их и стимулировать работу;
- г) уважать подчиненных;
- д) выполнять работу за них.

14. Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

- а) единовластие(единоначалие);
- б) разделение труда(специализация);
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

15. Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;

- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

16. Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

17. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

18. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

19. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

20. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;

- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий

1. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

2. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

3. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

4. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

5. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

6. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

7. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

8. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

9. Норма выработки основана:

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

10. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:

а) различные методы стимулирования;

б) методы информирования;

в) методы убеждения;

г) методы административного принуждения;

д) экономические методы.

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

1. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:

а) демократический;

б) авторитарный;

в) либеральный;

г) анархический;

д) нейтральный.

2. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) анархический;

г) кооперативный;

д) попустительский.

3. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

4. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:

а) распределение ресурсов;

б) неудовлетворенные коммуникации;

в) различия в целях;

г) различия в представлениях и ценностях;

д) различие в манере поведения и жизненном опыте.

5. Коммуникационные сети показывают:

а) степень разделения труда на предприятии;

б) уровень централизации полномочий;

в) схему структуры деятельности предприятия;

г) всю совокупность связей между элементами предприятия;

д) горизонтальные коммуникации.

6. Цена рабочей силы - это:

а) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;

б) заработная плата и бенефиты, реально выплачиваемые работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;

в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.

г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;

д) совокупность его возможностей к творческому труду.

7. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

8. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:

- а) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);
- б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);
- в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);
- г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

9. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

10. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

11. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

12. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда» (групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

13. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

- а) стиль конкуренции;
- б) стиль уклонения;
- г) стиль приспособления;
- д) стиль компромисса.

14. Что не является задачей системы управления персоналом?

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- г) маркетинг кадров;
- д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

15. Что не является функциями управления персоналом?

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

Критерии оценки выполнения теста

Отличный результат	Выполнение более 86%
Хороший результат	Выполнение от 71% до 86% тестовых заданий
Удовлетворительный результат	Выполнение от 51 до 70% тестовых заданий
Неудовлетворительный результат	Выполнение менее 51% тестовых заданий

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

Вопросы к контрольной работе

по МДК. 04.01 Управление структурным подразделением организации

Тема 1. Сущность и содержание управления в агропромышленном комплексе

1. Менеджмент, управление, организация, функции, менеджер, процесс, искусство, процессный подход.
2. Планирование, долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные планы, стратегические, тактические и оперативные планы.
3. Программа, эффективность, развитие, цели, задачи, критерий, метод, целенаправленность, планомерность, пропорциональность, единство целей, проактивность, органичность, оптимальность.
4. Механистический тип, линейно-функциональная структура, дивизиональная структура.
5. Органический тип организации, матричная организационная структура, сетевая структура, делегирование.
6. Коммуникация, информация, вербальный и невербальный тип, устная, письменная, невербальная коммуникация, аналитическая, прогнозная.
7. Организационная, контрольная, кадроведческая функция, официальная и неофициальная, постоянная и дискретная.
8. Руководитель высшего, среднего и низшего звена, профессионализм и творческий подход к работе.
9. Инициативность, изобретательность, уверенность в себе, целеустремленность, коммуникабельность, стремление работать в коллективе и с коллективом, самообладание, стрессоустойчивость.

Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий

1. Оплата труда в животноводстве.
2. Нематериальное стимулирование работников животноводства.
3. Понятие учета, его организация, значение. Требования, предъявляемые к учету.
4. Основные виды и элементы учета.
5. Порядок принятия к учету приплода отдельных видов животных и оценка животных на выращивании и откорме.

6. Поступление животных на выращивание и откорме в организацию.
7. Перевод и выбытие скота и птицы.
8. Определение и документальное оформление прироста живой массы скота и птицы.
9. Инвентаризация животных на выращивании и откорме.
10. Понятие анализа хозяйственной деятельности и его использование в оценке эффективности агробизнеса.
11. Анализ производства и реализации продукции животноводства.
12. Анализ производительности труда в животноводства.
13. Анализ оплаты труда работников животноводства.
14. Основные средства производства, их состав, классификация, структура.
15. Показатели обеспеченности основными средствами, методика их расчёта.
16. Показатели использования основных средств, методика их расчёта.
17. Источники образования основных средств и пути повышения эффективности их использования.
18. Себестоимость продукции, её понятие, виды, роль.
19. Классификация затрат на производство продукции животноводства (статьи затрат).
20. Анализ себестоимости продукции животноводства.
21. Порядок государственной регистрации малого бизнеса и лицензирование отдельных видов деятельности.
22. Государственная поддержка малого бизнеса.
23. Методы предупреждения предпринимательских рисков.
24. Бизнес-планирование в малом бизнесе.
25. Юридическое оформление отношений с поставщиками, подрядчиками и покупателями.

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

1. Лидерство, последователь, «один из нас», «лучший из нас», «хороший человек», «служитель», «пионер», «созидатель», «стратег», «тренер», конструктивное, деструктивное, нейтральное.
2. Лидерство, лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер генератор эмоционального настроения, лидер-эрудит.
3. Управление персоналом и кадровый менеджмент.
4. Сущность и содержание управления персоналом.
5. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов.
6. Понятие и виды мотивации труда.
7. Маркетинг на малом предприятии.
8. Организация эффективной деятельности малого бизнеса.

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы; может правильно применять теоретические положения, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала;

- оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.Я. ГОРИНА»

Кафедра общей и частной зоотехнии

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ БИЛЕТЫ

К ЭКЗАМЕНУ (КВАЛИФИКАЦИОННОМУ)

**по профессиональному модулю ПМ. 04 «Управление работами по
производству и переработке продукции животноводства»**

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**

Факультет среднего профессионального образования

3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,

**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

1. Месячный оклад сотрудника подразделения составляет 1800 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику он отработал 20 дней: 3 дня находился на больничном с сохранением средней заработной платы за предыдущий месяц. Размер премии из фонда материального поощрения в текущем месяце – 30% оклада текущего месяца, в прошлом месяце было 22 рабочих дня по графику.

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**

Факультет среднего профессионального образования

3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,

**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2

1. Что лучше: идеальный исполнитель со средним потенциалом или «звезда» с большими амбициями и меньшей стабильностью. Кого бы вы взяли на работу?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**

**Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,**

**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №3

1. Между двумя коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам как руководителю с просьбой разобраться и поддержать его позицию. Какой метод разрешения конфликта использовали стороны? Какие действия Вы предпримите для разрешения конфликта между Вашими подчиненными?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**

**Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,**

**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №4

1. В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового оборудования, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Какие методы разрешения конфликта может использовать новый руководитель? Какие действия руководителю следует предпринять, чтобы нормализовать морально-психологический климат в коллективе и обеспечить эффективное производство?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №5

1. Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и руководителям. Он возмущен и намеревается склонить Вас к своей точке зрения. Какой конфликт имеет место? Какова причина конфликта? Как поведете себя Вы, если убеждены в правильности своей оценки?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №6

1. Представьте себе, что к Вам в подчинение поступает человек, который ранее работал на должности такого же уровня, как и Ваша. Чем может быть вызван такой переход и каковы Ваши действия?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №7

1. Начертить производственную структуру организации и соответствующую ей структуру управления ОАО «Зеленая Долина», если в хозяйстве 1 тракторно-полеводческая бригада, 1 животноводческая ферма, 1 молочный комплекс, 1 ферма по откорму КРС, автопарк, ремонтная мастерская, 3 склада, столовая.

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №8

1. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором Вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут Вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет Вас. Как Вы построите беседу при встрече с ним?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №9

1. У сотрудника, который ранее давал отличные результаты, резко снизилась эффективность работы, при этом формально он выполняет свои обязанности. Чем может быть вызвана такая ситуация и каковы Ваши действия?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №10

1. На выпуск единицы продукции затрачивали 19 мин; после пересмотра норму времени установили на уровне 16 мин. На сколько процентов снизилась трудоемкость работ и повысилась производительность?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №11

1. Вы – руководитель крупной организации. В первую очередь Вы всегда выполняете неотложные дела. Вы пытаетесь самостоятельно решать все важные вопросы и тем самым тратите большую часть своего рабочего времени, но часть дел так и остается «лежать на столе». В чем может быть причина сложившейся ситуации? Как ее исправить?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №12

1. За восемь лет заработная плата в подразделении повысилась на 25%, а стоимость жизни – на 60%. Определите изменение уровня реальной заработной платы. Что следует понимать под номинальной и реальной заработной платой?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №13

1. У Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №14

1. За восемь лет заработная плата в подразделении повысилась на 25%, а стоимость жизни – на 60%. Определите изменение уровня реальной заработной платы. Что следует понимать под номинальной и реальной заработной платой?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №15

1. По плану должно быть выпущено продукции 500,0 тонн в год при средней оптовой цене за 1т – 6500 рублей. Фактически реализация продукции составила 5000 тыс. рублей. Произвести анализ выполнения плана, сделать выводы и предложения.

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»
Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,
ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №16

1. Сотрудник подразделения постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в подразделении более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**

**Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,**

**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕННАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №17

1. Вы чувствуете, что намеченные на день дела Вы не успеваете сделать вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с рабочими по поводу внедрения в производство новой технологии. Станете ли Вы стараться все успеть сделать самому? Перепоручите ли какие-нибудь дела своим подчиненным? Если да, то какие и кому? Что Вы перенесете на другие дни?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

**ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет
имени В.Я. Горина»**

**Факультет среднего профессионального образования
3, 4 курс, 36.02.02 «Зоотехния»,**

**ПМ. 04. Управление работами по производству и переработке продукции
животноводства**

ЭКЗАМЕННАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №18

1. Рассматривая почту, руководитель обнаруживает документ, с которым необходимо ознакомиться детальнее. Но времени сейчас нет, и он оставляет документ у себя в надежде внимательно прочесть его в субботу дома. Верно ли он поступает? В чем заключается его ошибка? Что следует делать, чтобы избежать подобных ситуаций в будущем?

Зав. кафедрой _____

Экзаменатор _____

« _____ » _____ 20 _____

Критерии оценки:

Экзамен **«освоен»** - студент владеет знаниями дисциплины в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать педагогические ситуационные задачи.

Экзамен **«не освоен»** - студент не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

Составитель _____
(подпись)

« _____ » _____ 20 г.

Кафедра общей и частной зоотехнии

**КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОХОЖДЕНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ (ПО ПРОФИЛЮ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ) ПО ПМ.04 Управление работами по производству
и переработке продукции животноводства**

Текущий контроль результатов прохождения производственной практики (по профилю специальности) происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- ежедневный контроль посещаемости практики;
- наблюдением за выполнением видов работ на практике, предусмотренных программой практики;
- контроль качества выполнения видов работ по практике (уровень овладения ПК и ОК при выполнении работ оценивается в аттестационном листе руководителя практики от предприятия);
- контроль за ведением дневника практики;
- контроль сбора материала для отчета по практике, в соответствии с заданием на практику.

Форма промежуточной аттестации по производственной практике (по профилю специальности) по ПМ.04 Управление работами по производству и переработке продукции животноводства - **зачет**.

Практика завершается зачетом при условии:

- положительного аттестационного листа по практике руководителя практики
- работника предприятия, закрепленного в качестве руководителя об уровне освоения общих и профессиональных компетенций в период прохождения практики;
- наличия положительной производственной характеристики (отзыва) на обучающегося руководителя практики - работника предприятия, закрепленного в качестве руководителя;
- полноты и своевременности представления дневника прохождения производственной практики и отчета по производственной практике в соответствии с заданием на практику.

Виды работ и проверяемые результаты производственной практики (по профилю специальности)

Виды работ	Результаты (сформированные компетенции, приобретенный практический опыт)	Формы и методы контроля для оценки результатов обучения
<p>Составление общей характеристики предприятия;</p> <p>Осуществление планирования и руководство деятельностью по выполнению производственных заданий предприятия;</p> <p>Участие в выполнении функций мастера по подготовке, организации, контролю и анализу работ;</p> <p>Участие в составлении плана текущей работы структурного подразделения на определенный период.</p>	<p>- практический опыт:</p> <p>- участия в планировании и анализе производственных показателей организации (предприятия) животноводства;</p> <p>- участия в управлении первичным трудовым коллективом;</p> <p>- ведения документации установленного образца;</p> <p>- компетенции</p> <p>ОК 1; ОК 2; ОК 3; ОК 4; ОК 5; ОК 6; ОК 7; ОК 8; ОК 9; ПК 4.1; ПК 4.2; ПК 4.3; ПК 4.4.</p>	<p>Наличие положительного аттестационного листа по практике руководителя практики - работника предприятия, закрепленного в качестве руководителя об уровне освоения общих и профессиональных компетенций в период прохождения практики.</p> <p>Наличие положительной производственной характеристики (отзыва) на обучающегося руководителя практики - работника предприятия, закрепленного в качестве руководителя;</p> <p>Полнота и своевременность представления дневника прохождения производственной практики и отчета по производственной практике в соответствии с заданием на практику.</p>

Оценка компетенций

Перечень компетенций	Шкала оценивания			
	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
ОК.1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Сформировано полное понимание сущности и социальной значимости профессии, проявляет к ней интерес.	Сформировано значительное понимание сущности и социальной значимости профессии, проявляет к ней интерес	Частично сформировано понимание сущности и социальной значимости профессии, проявляет к ней интерес	Не сформировано понимание сущности и социальной значимости профессии, нет проявления интереса.
ОК.2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Сформировано полное умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.	Сформировано значительное умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.	Частично сформировано умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.	Не сформировано умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.
ОК.3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Сформировано полное умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Сформировано значительное умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Частично сформировано умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	Не сформировано умение 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.	Сформировано полное умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Сформировано значительное умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Частично сформировано умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Не сформировано умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК.5 Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	Сформировано полное умение использования информационно-коммуникационные технологии в профессионально	Сформировано значительное умение использования информационно-коммуникационные технологии в	Частично сформировано умение использования информационно-коммуникационные технологии в	Не сформировано умение понимания использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной

	й деятельности.	профессионально й деятельности.	профессиональной деятельности.	деятельности.
ОК.6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Сформировано полное умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Сформировано значительное умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Частично сформировано умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Не сформировано умение работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
ОК.7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	Сформировано полное обладание чувством ответственности за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	Сформировано значительное обладание чувством ответственности за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	Частично сформировано обладание чувством ответственности за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	Не сформировано умение 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.	Сформировано полное умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Сформировано значительное умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Частично сформировано умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Не сформировано умение самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, умение заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК.9 Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Сформировано полное умение ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Сформировано значительное умение ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Частично сформировано умение ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Не сформировано умение способность ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
ПК.4.1. Участвовать в планировании основных показателей производства и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Сформировано полное умение участвовать в планировании основных показателей производства и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Сформировано значительное умение участвовать в планировании основных показателей производства и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Частично сформировано умение участвовать в планировании основных показателей производства и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Не сформировано умение участвовать в планировании основных показателей производства и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.

ПК.4.2. Планировать и организовывать выполнение работ и оказание услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли исполнителями.	Сформировано полное умение планировать и организовывать выполнение работ и оказание услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли исполнителями.	Сформировано значительное умение планировать и организовывать выполнение работ и оказание услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли исполнителями.	Частично сформировано умение планировать и организовывать выполнение работ и оказание услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли исполнителями.	Не сформировано умение планировать и организовывать выполнение работ и оказание услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли исполнителями.
ПК.4.3. Осуществлять контроль и оценку хода и результатов выполнения работ и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Сформировано полное умение осуществлять контроль и оценку хода и результатов выполнения работ и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Сформировано значительное умение осуществлять контроль и оценку хода и результатов выполнения работ и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Частично сформировано умение осуществлять контроль и оценку хода и результатов выполнения работ и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.	Не сформировано умение осуществлять контроль и оценку хода и результатов выполнения работ и оказания услуг в области профессиональной деятельности в структурном подразделении предприятия отрасли.
ПК.4.4. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию структурного подразделения предприятия отрасли.	Сформировано полное умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию структурного подразделения предприятия отрасли.	Сформировано значительное умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию структурного подразделения предприятия отрасли.	Частично сформировано умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию структурного подразделения предприятия отрасли.	Не сформировано умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию структурного подразделения предприятия отрасли.

Критерии оценки результатов производственной практики (по профилю специальности) при проведении промежуточной аттестации

Оценка «зачтено» ставится, если обучающийся:

- своевременно выполнил все виды работ, предусмотренные программой практики; предоставил заполненный в соответствии с требованиями, подписанный руководителем практики от предприятия дневник; предоставил аттестационный лист, подписанный руководителем практики от предприятия о достаточном уровне освоения общих и профессиональных компетенций; предоставил положительную производственную характеристику (отзыв) руководителя практики от предприятия, а также подписанный руководителем практики от предприятия отчет, выполненный в полном объеме и в соответствии с требованиями.

Оценка «не зачтено» ставится, если обучающийся:

- выполнил не в полном объеме и с нарушением сроков виды работ, предусмотренные программой практики; предоставил заполненный с нарушением требований, подписанный руководителем практики от предприятия дневник; предоставил аттестационный лист, подписанный руководителем практики от предприятия о низком уровне освоения общих и профессиональных компетенций, производственную характеристику (отзыв) руководителя практики от предприятия, имеющую существенные критические замечания руководителя практики, а также подписанный руководителем практики от предприятия отчет, составленный не в полном объеме и с нарушением требований.

Составитель _____
(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.