


Документ подписан в электронном виде
Информация о владельце:
ФИО: Алейник Станислав Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.02.2022 20:15:09
Уникальный программный ключ:
5258223550ea9fbeb23726a1609b64403508986ab6255891f2681915a1551fae

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я.Горина»**
**Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции**
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ 10 от 11 мая 2021г.
Заведующий кафедрой
 Н.Б. Ордина

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по профессиональному модулю ПМ 04

**«Управление работами по производству и переработке
продукции растениеводства и животноводства»**
(наименование профессионального модуля)

**35.02.06 Технология производства и переработки
сельскохозяйственной продукции**
(код и наименование направления подготовки)

Среднее профессиональное образование
(наименование профиля подготовки)

ТЕХНОЛОГ
Квалификация (степень) выпускника

п. Майский, 2021

**Паспорт фонда оценочных средств
по профессиональному модулю ПМ. 04 «Управление работами по производству
и переработке продукции растениеводства и 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 растениеводства и 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	ПК 4.1-4.4	Деловая игра, кейс задача, реферат, тестирование
2.	Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий	ПК 4.1-4.3	Деловая игра, кейс задача, реферат, тестирование
3.	Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда	ПК 4.1-4.4	Деловая игра, кейс задача, реферат, тестирование
4.	Зачет	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Вопросы к зачету
5.	ПП 04.01. Производственная практика	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Комплект ситуационных задач по производственной практике
6.	Экзамен (квалификационный) по профессиональному модулю	ОК 1-9; ПК 4.1-4.4	Комплект билетов для экзамена (квалификационного) по профессиональному модулю

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я.Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции

Деловая (ролевая) игра

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации
(наименование дисциплины)

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.

Деловая (ролевая) игра №2

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации
(наименование дисциплины)

Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий

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 коммуникативными 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.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я.Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции

Деловая (ролевая) игра №3

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации
(наименование дисциплины)

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

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.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции

Кейс-задача

по МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации
(наименование дисциплины)

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:

$\text{П л а н о в о е п р о и з в о д с т в о} = \text{план продажи} + \text{расход на выпойку телятам, пороссятам} + \text{натуральная выдача рабочим} + \text{расход внутри хозяйства /столовая, дет.сад, школа и т.д./}$

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:

$\text{П л а н о в о е п р о и з в о д с т в о} = \text{план продажи} + \text{расход на выпойку телятам, пороссятам} + \text{натуральная выдача рабочим} + \text{расход внутри хозяйства /столовая, дет.сад, школа и т.д./}$

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).

Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий

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) П л а н о в о е п р о и з в о д с т в о = 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

Задача № 12

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 № 13

Разработать должностную инструкцию зоотехника по кормам.

Задача № 14

Разработать должностную инструкцию животновода.

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

Задача № 15

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

Задача № 16

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 № 17

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 № 18

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.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции
ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

по МДК. 04.01 Управление структурным подразделением организации

Тема 1. Сущность и содержание управления в агропромышленном комплексе

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.

Тема 2. Организационно-экономические основы сельскохозяйственных предприятий

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.

Тема 3. Повышение эффективности управленческого труда

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.

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.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородская государственная аграрная академия наук и образования им. В.Я. Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки сельскохозяйственной продукции

Тестовые задания по МДК 04.01

«Управление структурным подразделением организации»

Тема 1:

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 занимаемая 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 "Х", 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 исполнительной 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.

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.

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 вышперечисленное 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 вышперечисленное 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

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Перечень вопросов к зачету

по МДК. 04.01 Управление структурным подразделением организации

1. История развития управления.
2. Размеры сельскохозяйственных предприятий.
3. Должностные обязанности руководителя структурного подразделения
4. Стили работы руководителя подразделения
5. Основные этапы принятия управленческого решения
6. Организация выполнения управленческого решения и его контроль
7. Виды документов применяемых в системе управления
8. В чем состоит специфика человеческих ресурсов?
9. Правила заполнения табеля учета рабочего времени (форма Т-12)
10. Лидерство формальное и неформальное
11. Документация и делопроизводство в системе управления
12. Функции архива.
13. Управление конфликтами. Причины возникновения и стадии развития конфликта
14. Функции отдела кадров.
15. Должностные обязанности технолога перерабатывающего предприятия.
16. Основные этапы принятия управленческого решения
17. Механизм управления персоналом. Принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом
18. Основные характеристики предприятий АПК
19. Разделение труда в управлении коллективом.
20. Автоматизированные системы управления.
21. Виды и способы разрешения конфликтов
22. Организация использования сельскохозяйственного сырья
23. Производственные ресурсы в АПК.
24. Основы организации производственного процесса
25. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный и интегрированный.
26. Управление технологическими процессами производства
27. Сущность и классификация организационных форм производства и предприятий
28. Цель и принципы хозяйственного расчета
29. Функции канцелярии.
30. Оценка организации управленческого труда
31. Конкурентоспособность продукции и предприятия.
32. Организационно-производственная структура хозяйства
33. Стили управления на производстве
34. Понятие экономического механизма и его элементы
35. Понятие и классификация средств производства

36. Виды и способы разрешения конфликтов.
37. Оплата и стимулирование труда
38. Содержание и особенности управленческого труда.
39. Рациональная организация управленческого труда
40. Занятость и безработица
41. Разделение труда в управлении коллективом
42. Понятие экономического механизма и его элементы
43. Механизм управления персоналом. Принципы управления персоналом. Принципы построения системы управления персоналом.
44. Организация диспетчерской службы и ее функции
45. Автоматизированные системы управления.
46. Экономическая эффективность животноводства и пути ее повышения
47. Основные направления улучшения организации управленческого труда.
48. Формы хозяйствования на предприятиях
49. Законы, закономерности и принципы управления производством.
50. Основные характеристики предприятий АПК
51. Функции управления сельскохозяйственным производством.
52. Производственные ресурсы в АПК
53. Специализация и концентрация производства. Размеры сельскохозяйственных предприятий.
54. Разделение труда в управлении коллективом
55. Сущность и классификация организационных форм производства и предприятий.
56. Основы организации производственного процесса
57. Конкурентоспособность продукции и предприятия.
58. Функции отдела кадров

Критерии оценки знаний и практических навыков студентов на зачете

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.
- оценка «не зачтено» выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина»**

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Ситуационные задачи

по ПП 04.01. Производственная практика

1. Месячный оклад сотрудника подразделения составляет 2400 ден. ед. Рассчитать сумму его заработной платы за текущий месяц, если из 23 рабочих дней по графику он отработал 15 дней: 8 дней 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.

2. 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?

3. 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.

4. 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.

5. Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 ден. ед. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20 изделий? Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

6. 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?

7. 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?

8. Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда в подразделении и фактическую и планируемую среднегодовую заработную плату по следующим показателям:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность производственного персонала (ПП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

9. 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?

10. 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?

11. Ситуация: Вы работаете руководителем подразделения в средней по размеру организации. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

12. 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?

13. На основе зависимости выпуска продукции от количества занятых работников вычислите предельную (предельная производительность – это объем дополнительно произведенной продукции за счет дополнительного работника) и среднюю производительность труда.

Количество занятых, чел.	Общий объем производства, шт.	Предельная производительность труда, шт.	Средняя производительность труда, шт.
1	2		
2	6		

3	12		
4	18		
5	23		
6	27		
7	30		
8	32		
9	33		
10	33		
11	32		

14. В связи с расширением производства предприятие провело обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста составили – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в подразделении составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

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

16. Рассчитать норму выработки в тонно-килограммах на перевозку груза автомобилями на основе нормативов.

Исходные данные:

1. Расстояние (L) – 19 км.
2. Скорость автомобиля с грузом ($V_{Г}$) – 60 км/час.
3. Скорость пустого автомобиля ($V_{П}$) – 75 км/час.
4. Время погрузки ($t_{п}$) – 12 мин.
5. Время разгрузки ($t_{р}$) – 10 мин.
6. Грузоподъемность автомобиля (Q) – 7 т.
7. Коэффициент использования грузоподъемности (kQ) – 0,8.
8. Подготовительно-заключительное время ($ПЗ$) – 45 мин.
9. Время обслуживания рабочего места ($ОБ$) – 45 мин.

17. Продолжительность смены 8 часов. Простои составляют 50 минут. Время основной работы за 1 операцию 10 минут. За операцию обрабатываются 4 изделия. Определите норму выработки. Выводы и предложения.

18. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.

2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.

3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.

4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

19. 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%. Что такое «цена часа труда»?

20. Определите, как изменится число занятых работников, интенсивность труда, средний заработок рабочего и расход предпринимателя на упаковку одного изделия, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

Данные об упаковочном производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых упаковкой производимой продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

Критерии оценок:

- оценка **«отлично»**: ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с необходимым схематическими изображениями и демонстрациями на анатомических препаратах, с правильным и свободным владением анатомической терминологией; ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.

- оценка **«хорошо»**: ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), в схематических изображениях и демонстрациях на анатомических препаратах, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.

- оценка **«удовлетворительно»**: ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками в схематических изображениях и демонстрациях на анатомических препаратах, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка **«неудовлетворительно»**: ответ на вопрос задачи дан не правильный. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом), без умения схематических изображений и демонстраций на анатомических препаратах

или с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина»**

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН

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

Комплект билетов для экзамена (квалификационного)

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда в подразделении и фактическую и планируемую среднегодовую заработную плату по следующим показателям:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность производственного персонала (ПП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина
Факультет среднего профессионального образования
Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования
Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. В связи с расширением производства предприятие провело обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста составили – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в подразделении составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. 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%.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Определите, как изменится число занятых работников, средний заработок работника и расход на производство единицы продукции, если произойдет замена старой системы организации труда на новую (исходные данные приведены в таблице).

Данные о производстве	Старая система	Новая система
Число рабочих, занятых производством продукции	50	30
Средняя интенсивность труда одного рабочего, шт.	20	48
Средний заработок одного рабочего, ден. ед.	200	300

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 ден. ед. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20 изделий? Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Рассчитать норму выработки в тонно-часах в смену (8 часов) на перевозку груза автомобилями на основе нормативов.

Исходные данные:

10. Расстояние – 19 км.
11. Скорость автомобиля с грузом – 60 км/час.
12. Скорость пустого автомобиля – 75 км/час.
13. Время погрузки – 12 мин.
14. Время разгрузки – 10 мин.
15. Грузоподъемность автомобиля – 7 т.
16. Коэффициент использования грузоподъемности – 0,8.
17. Подготовительно-заключительное время – 45 мин.
18. Время обслуживания рабочего места – 45 мин.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Продолжительность смены 8 часов. Простой составляют 50 минут. Время основной работы за 1 операцию 10 минут. За операцию обрабатываются 4 изделия. Определите норму выработки.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. 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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Продолжительность смены 8 часов. Простои составляют 50 минут. Время основной работы за 1 операцию 10 минут. За операцию обрабатываются 4 изделия. Определите норму выработки. Выводы и предложения.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Ситуация: Вы работаете руководителем подразделения в средней по размеру организации. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения?

6. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.

7. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.

8. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.

9. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

10. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. В связи с расширением производства предприятие провело обучение персонала в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста составили – 2 тыс. ден. ед. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 5 лет. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда лучших и средних работников в подразделении составила 3 тыс. ден. ед. Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки

сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

1. 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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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.

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО**

Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина

Факультет среднего профессионального образования

Кафедра технологии производства и переработки
сельскохозяйственной продукции

Специальность 35.02.06 – Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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?

Критерии оценивания квалификационного экзамена

Оценка **«освоен»** фиксируется при оценивании на экзамене квалификационном по профессиональному модулю в случае, если общие и профессиональные компетенции освоены, обучающийся самостоятельно может осуществлять определённый вид профессиональной деятельности.

Оценка **«не освоен»** ставится при оценивании на экзамене квалификационном по профессиональному модулю, если общие и профессиональные компетенции не освоены, либо освоены на уровне, недостаточном для самостоятельного выполнения определённого вида профессиональной деятельности.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
Кафедра Технологии производства и переработки сельскохозяйственной
продукции

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

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 растениеводства и животноводства - **зачет**.
(название профессионального модуля)

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>Знакомство со структурой предприятия и руководимого подразделения, определение характера взаимодействия с другими подразделениями, изучение функциональных обязанностей руководителей и работников предприятия.</p> <p>Постановка производственной задачи перед исполнителями: распределение обязанностей; доведение производственного задания до исполнителей; инструктаж по методике исполнения поставленной задачи и безопасных условий труда. контроль выполнения поставленного задания;</p> <p>Участие в управлении первичным трудовым коллективом в рамках структурного подразделения.</p> <p>Определение потребности в материально-технических ресурсах.</p> <p>Обеспечение сотрудничества между членами трудового коллектива</p> <p>Организация технологического процесса производства.</p> <p>Анализ экономических показателей предприятия по выработки молока и молочных продуктов: объем производства и реализации продукции; выручка от реализации; полная себестоимость; финансовый результат; рентабельность реализованной продукции (по видам).</p> <p>Анализ производственных показателей предприятия по производству молока и молочных продуктов: производство продукции по ассортиментным группам (за 2-3 года).</p>	<p style="text-align: center;">- практический опыт</p> <p>- участия в планировании и анализе производственных показателей организации растениеводства и животноводства;</p> <p>- участия в управлении первичным трудовым коллективом;</p> <p>- ведения документации установленного образца.-</p> <p>компетенции</p> <p>ПК 4.1. ПК 4.2. ПК 4.3. ПК 4.4. ПК 4.5. ОК 1. ОК 2. ОК 3. ОК 4. ОК 5. ОК 6. ОК 7. ОК 8. ОК 9.</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; Полнота и своевременность представления дневника прохождения производственной практики и отчета по производственной практике в соответствии с заданием на практику.</p>

<p>Расчет основных производственных показателей работы предприятия: перечень оборудования с указанием технических характеристик; количество смен за сутки; численность работников, обеспеченность рабочей силой; степень загрузки производственных мощностей. Расчет выхода продукции. Ведение документации установленного образца в соответствии с заданными условиями. Изучение унифицированных форм отраслевой документации и порядка движения документов на предприятии. Ведение табеля учета рабочего времени.</p>		
---	--	--

Оценка компетенций

Перечень компетенций	Шкала оценивания			
	«Отлично»	«Хорошо»	«Удовлетворительно»	«Неудовлетворительно»
ПК 4.1 Участвовать в планировании основных показателей сельскохозяйственного производства.	Сформировано полное умение участвовать в планировании основных показателей сельскохозяйственного производства.	Сформировано значительное умение участвовать в планировании основных показателей сельскохозяйственного производства.	Частично сформировано умение участвовать в планировании основных показателей сельскохозяйственного производства.	Не сформировано умение участвовать в планировании основных показателей сельскохозяйственного производства.
ПК 4.2 Планировать выполнение работ исполнителями.	Сформировано полное умение планировать выполнение работ исполнителями	Сформировано значительное умение планировать выполнение работ исполнителями	Частично сформировано умение планировать выполнение работ исполнителями.	Не сформировано умение планировать выполнение работ исполнителями.
ПК 4.3 Организовывать работу трудового коллектива.	Сформировано полное умение организовывать работу трудового коллектива.	Сформировано значительное умение организовывать работу трудового коллектива.	Частично сформировано умение организовывать работу трудового коллектива.	Не сформировано умение организовывать работу трудового коллектива.
ПК 4.4 Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями.	Сформировано полное умение контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Сформировано значительное умение контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Частично сформировано умение контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями.	Не сформировано умение контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями.
ПК 4.5 Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Сформировано полное умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию.	Сформировано значительное умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию.	Частично сформировано умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию.	Не сформировано умение вести утвержденную учетно-отчетную документацию.
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.

<p>ОК.2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>Сформировано полное умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>Сформировано значительное умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>Частично сформировано умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>Не сформировано умение организовывать собственную деятельность, способность выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, способность оценивать их эффективность и качество.</p>
<p>ОК.3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>	<p>Сформировано полное умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>	<p>Сформировано значительное умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>	<p>Частично сформировано умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>	<p>Не сформировано умение принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p>
<p>ОК.4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>Сформировано полное умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>Сформировано значительное умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>Частично сформировано умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>Не сформировано умение осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>
<p>ОК.5 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>Сформировано полное умение использования информационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>Сформировано значительное умение использования информационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>Частично сформировано умение использования информационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>Не сформировано умение понимания использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.</p>

		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.

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.