

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Алейник Станислав Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.03.2026 20:44:12
Уникальный программный ключ:
5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d8986ab6255891f288f913c17516e6

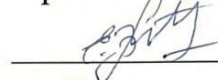
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет им.В.Я.Горина»**

Агробиотехнологический колледж

Утверждаю

Заведующий отделением

агротехнологического направления



Е.Д. Белокобыльская

« 16 » 01 2026 г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ПМ.04 Организация работы трудового коллектива по
ведению процессов на стадиях биотехнологического
производства**

Специальность 19.02.15 Биотехнология пищевой промышленности

направленность – производство продуктов питания из мясного сырья

Среднее профессиональное образование
(наименование профиля подготовки)

ТЕХНОЛОГ

Квалификация (степень) выпускника

п. Майский 2026

**Экспертное заключение
на фонд оценочных средств
ПМ.04 Организация работы трудового коллектива по ведению
процессов на стадиях биотехнологического производства
программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)
по специальности 19.02.15 Биотехнология пищевой промышленности
(код, наименование специальности)**

Представленный фонд оценочных средств (ФОС) ПМ.04 Организация работы трудового коллектива по ведению процессов на стадиях биотехнологического производства соответствует требованиям ФГОС СПО.

Предлагаемые составителями формы и средства промежуточного контроля соответствуют целям и задачам реализации программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности 19.02.15 Биотехнология пищевой промышленности.

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.

Председатель
СПК «Колхоз имени Горина»

МП



Р.В. Перунов

« 19 » 01 2026 г

Система контроля по профессиональному модулю разработана в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

При реализации программы профессионального модуля предусмотрен текущий контроль и промежуточная аттестация. Для текущего контроля и промежуточной аттестации преподавателем/руководителем практики создан фонд оценочных средств (ФОС). ФОС включают в себя оценочные материалы, предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям оценки результатов подготовки.

Измерению и оценке подлежат результаты обучения по всем видам учебной деятельности. Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля осуществляется преподавателем, руководителем практики в процессе опроса, тестирования, проведения практических занятий и лабораторных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, кейсов, выполнении видов работ на учебной и производственной практике.

Промежуточная аттестация по МДК – дифференцированный зачет.

Промежуточная аттестация по учебной и производственной практике – комплексный дифференцированный зачет в форме открытой защиты отчетов о практике.

Промежуточная аттестация по профессиональному модулю экзамен по модулю.

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках модуля	Критерии оценки	Методы оценки
ПК 4.1 Проводить химический и физикохимический анализ в соответствии со стандартными и нестандартными методиками, техническими требованиями и требованиями охраны труда.	<ul style="list-style-type: none"> – организация рабочего места в соответствии с требованиями нормативных документов и правилами охраны труда; – ведение документации химической лаборатории; – подготовка оборудования и других средств измерения к проведению экспериментов; – использование оборудования и других средств измерений строго в соответствии с инструкциями заводов-изготовителей; – соблюдение безопасности при работе с лабораторной посудой и приборами 	<p>Текущий контроль: экспертное наблюдение и оценка в процессе выполнения заданий для практических занятий; заданий (видов работ) по учебной и производственной практикам; заданий по самостоятельной работе</p> <p>Промежуточная аттестация: экспертное наблюдение и оценка в процессе выполнения: практических заданий на диф.зачете по МДК; экспертная оценка</p>
ПК 4.2. Проводить оценку и контроль выполнения химического и физико-химического анализа.	<ul style="list-style-type: none"> – проведение отбора проб жидких, твердых и газообразных веществ; – проведение пробоподготовки анализируемых объектов; – подготовка растворов заданной концентрации в соответствии с правилами работы с химическими веществами и материалами; 	<p>– практических заданий на диф.зачете по МДК;</p> <p>экспертная оценка</p>
	<ul style="list-style-type: none"> – подготовка химических реактивов; 	защиты отчетов по учебной и

	<ul style="list-style-type: none"> – использование химической посуды общего и специального назначения; – использование мерной посуды и проведение ее калибровки; 	производственной практикам; – выполнения заданий экзамена по модулю
ПК 4.3. Проводить регистрацию, расчеты, оценку и документирование результатов.	<ul style="list-style-type: none"> – осуществление работы на аналитических и теххимических весах; – проведение весовых определений; – проведение расчетов для приготовления растворов различных концентраций; – приготовление и стандартизация растворов различной концентрации; – определение плотности растворов кислот и щелочей; – проведение контроля точности испытаний 	

Формы и методы контроля и оценки результатов обучения должны позволять проверять у обучающихся не только сформированность профессиональных компетенций, но и развитие общих компетенций и обеспечивающих их умений

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки
ОК.1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	Демонстрация интереса к будущей профессии	Наблюдение, мониторинг, оценка содержания портфолио обучающегося
ОК.2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	Обоснование выбора методов и способа решения профессиональных задач Оценка эффективности и качества выполнения согласно заданной ситуации	Анализ результатов деятельности обучающегося
ОК.3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	Решение стандартных и нестандартных профессиональных задач в соответствии с поставленной целью	Мониторинг и рейтинг выполнения работ на учебной и производственной практике
ОК.4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для	Эффективный поиск необходимой информации; Использование различных источников	Экспертное наблюдение и оценка выполнения самостоятельной

эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.		работы по подготовке докладов, сообщений, презентаций
ОК.5Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	моделирование профессиональной деятельности с помощью прикладных программных продуктов в соответствии с заданной ситуацией	наблюдение за работой обучающихся в глобальных, корпоративных и локальных информационных сетях
ОК.6Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями	демонстрация собственной деятельности в условиях коллективной и командной работы в соответствии с заданной ситуацией - взаимодействие обучающихся с преподавателем в ходе обучения	наблюдение за ролью обучающегося в группе;
ОК.7 Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	демонстрация собственной деятельности в роли руководителя команды в соответствии с заданными условиями	оценка участия в деловых играх и моделировании социальных и профессиональных ситуаций
ОК.8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Оценка собственного продвижения, личностного развития	Контроль графика выполнения самостоятельной работы обучающегося, защита результатов самостоятельной работы
ОК.9Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Анализ инноваций в области профессиональной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства

Перечень тем практических работ

1.	Практическая работа №1. Особенности технологического процесса в отраслевых организациях питания
2.	Практическая работа № 2. Организация обслуживания и режим работы
3.	Практическая работа № 3. Контроль качества и санитарно-гигиенические требования

4.	Практическая работа № 4 Маркетинговые особенности и целевая аудитория предприятий питания
5.	Практическая работа № 5 Организация труда персонала в отраслевых организациях питания
6.	Практическая работа № 6 Классификация и типы организаций питания
7.	Практическая работа № 7 Организация обслуживания и режим работы
8.	Практическая работа № 8 Роль мастера/бригадира в организации работы смены. Распределение задач и зон ответственности
10	Практическая работа №9 Планирование и проведение повторного, целевого и внепланового инструктажей. Причины, периодичность, оформление
11	Практическая работа №10 Особенности контроля на производстве ферментных препаратов для пищевой промышленности. Контроль активности, термостабильности, специфичности
12	Практическая работа №11 Особенности контроля на производстве органических кислот (молочная, лимонная). Контроль титруемой кислотности, выхода продукта, содержания примесей
13	Практическая работа № 12 Работа с технологической документацией. Анализ типового технологического регламента (ТИ), заполнение журнала подготовки оборудования
14	Практическое занятие № 13 Разработка графика (плана) операционного контроля для стадии ферментации. Определение перечня параметров, точек отбора проб, периодичности
	Практическое занятие № 14. Повышение квалификации работников
	Практическое занятие № 15. Составление и заполнение сменного отчета (рапорта) аппаратчика-биотехнолога на основе вводных данных о параметрах процесса
	Практическое занятие № 16. Оформление паспорта партии сырья (на примере мелассы/крахмала). Проверка сопроводительных документов, внесение данных входного контроля
	Практическое занятие № 17. «Адаптация персонала»
	Практическое занятие № 18. Практикум по работе с лабораторным оборудованием: рН-метр, кондуктометр. Калибровка, измерение, внесение данных в журнал для модельного раствора/питательной среды
	Практическое занятие № 19. Разработка плана-конспекта вводного инструктажа для нового сотрудника цеха. Структура, ключевые пункты по технике безопасности и контролю.
	Практическое занятие № 20. Производственный контроль в пищевой промышленности: цели, задачи, структура. Роль специалиста-биотехнолога в организации контроля.
	Практическое занятие № 21. Системы менеджмента качества (ISO 9001) и безопасности пищевой продукции (ISO 22000). Обязательная и внутренняя документация.

	Практическое занятие № 22 Виды и классификация отчетной документации на биотехнологическом предприятии. Первичные документы, журналы, отчеты, акты
--	---

Содержание практических работ отражено в методических указаниях по их выполнению.
Задания для оценки освоения учебной дисциплины:

Тесты для проверки текущих знаний

Проверочный тест 1.

Тема Развитие экономики на современном этапе

1. Что такое экономическая наука:

- а) сфера умственной деятельности человека, функцией которой является познание и систематизация объективных знаний о законах и принципах развития реальной экономической действительности.
- б) сфера хозяйственной деятельности человека, в которой создаются, распределяются и потребляются жизненные блага
- в) совокупность экономических отношений между людьми в сфере производства, распределения, обмена и потребления продукции, образующих определенную экономическую систему
- г) народное хозяйство определенной страны, группы стран или всего мира

2. Что исследуют основатели марксизма К. Маркс и Ф. Энгельс:

- а) систему законов капиталистического общества с позиций интересов рабочего класса б) закономерности развития всех сфер капиталистического производства
- в) рынок как саморегулирующуюся систему
- г) только труд в сельскохозяйственном производстве

3. Маржинализм – это:

- а) теория, которая объясняет экономические процессы и явления на основе универсальной концепции использования предельных, крайних величин, характеризующих не внутреннюю сущность самих явлений, а их изменение в связи с модификацией других явлений
- б) сфера умственной деятельности человека, функцией которой является познание и систематизация объективных знаний о законах и принципах развития реальной экономической действительности
- в) сфера хозяйственной деятельности человека, в которой создаются, распределяются и потребляются жизненные блага
- г) теория, которая предлагает отказ от активного вмешательства государства в экономику и приписывает денежной массе, находящейся в обращении, роль определяющего фактора в формировании экономического равновесия, развития производства и изменения объемов валового внутреннего продукта (ВВП)

4. Сколько основных направлений в современной западной экономической науке:

- а) три б) четыре в) пять
- г) шесть

5. Какое современное направление экономической науки отрицает необходимость вмешательства государства в экономику, рассматривает рынок как саморегулирующуюся экономическую систему, способную самостоятельно установить необходимое равновесие между совокупным спросом и совокупным предложением:

- а) Монетаризм б) Кейнсианство
- в) Институционализм г) Неоклассицизм

6. Монетаризм – это

- а) одна из ведущих современных теорий, в противоположность неоклассикам обосновывает необходимость активного вмешательства государства в регулирование рыночной экономики путем стимулирования совокупного спроса и инвестиций через осуществление определенной кредитной и бюджетной политики
- б) теория, которая предлагает отказ от активного вмешательства государства в экономику и приписывает денежной массе, находящейся в обращении, роль определяющего фактора в формировании экономического равновесия, развития производства и изменения объемов валового внутреннего продукта (ВВП)
- в) обобщающая концепция, представители которой обосновывают принцип объединения рыночного и государственного регулирования экономических процессов, утверждают

необходимость движения к смешанной экономике

г) сфера умственной деятельности человека, функцией которой является познание и систематизация объективных знаний о законах и принципах развития реальной экономической действительности

7. В рыночной экономике ответ на вопрос о том, какие товары и услуги должны производиться в конечном итоге определяется...

а) зарубежными инвесторами; б) производителями;

в) потребителями;

г) органами государственного управления

8. В рыночной экономике основными действующими экономическими субъектами являются...

а) предприятия, биржи, финансово-промышленные группы

б) фирмы, государство, домохозяйства

в) домохозяйства, наёмные работники, предприниматели г) домохозяйства, банки, инвестиционные фонды

9. Спрос на землю для сельскохозяйственного производства будет... а) расти при увеличении спроса на продовольствие

б) снижаться при увеличении спроса на продовольствие в) расти при уменьшении спроса на продовольствие

г) снижаться при неизменном спросе на продовольствие

10. Для интенсивного типа экономического роста нехарактерно...

а) использование новых средств производства

б) применение в производстве новых технологий в) повышение уровня квалификации кадров

г) увеличение применяемых материальных ресурсов

Проверочный тест 2.

Тема Общая характеристика менеджмента

1. Как осуществляется текущий контроль в организации?

а) Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;

б) Путем наблюдения за работой работников;

в) С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;

г) Путем докладов на сборах и совещаниях;

5. Вышестоящей структурой.

2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

а) Специалисты; б) Работники; в) Руководители; г) Отдельные руководители; д) Министерства.

3. Контроль - это:

а) Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;

б) Вид человеческой деятельности;

в) Наблюдение за работой персонала организации;

г) Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;

д) Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.

4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:

а) Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала; б) Создавать соответствующие социальные условия для персонала;

в) Создавать соответствующие организационные условия для персонала; г) Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала; д) Постоянно повышать квалификацию персонала.

5. Контроль должен быть:

- а) Объективным и гласным; б) Гласным и действенным;
- в) Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным. г) Эффективным;
- д) Текущим.

6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?

- а) Получение высоких материальных вознаграждений; б) Гармонизация между трудом и капиталом; в) Признание заслуг;
- г) Постоянное повышение квалификации персонала; д) Достижение конкурентного преимущества.

7. Какие основные группы потребностей выделил украинский ученый Туган-Барановский?

- а) Физиологические и альтруистические; б) Половые и физиологические;
- в) Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические; г) Физиологические и симптоматические;
- д) Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации.

8. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?

- а) Со времен появления денег;
- б) Со времен возникновения организаций;
- в) Со времен появления руководителя организации;
- г) Со времен зарождения организованного производства;
- д) Во время буржуазных революций в Европе.

9. Как следует понимать мотивы престижа?

- а) Попытки работника занять высшую должность в организации;
- б) Попытки работника реализовать свою социальную роль, взять участие в общественно важной работе;
- в) Попытки работника получать высокую зарплату; г) Попытки работника взять участие в общественной работе; д) Попытки работника иметь влияние на других людей.

10. Какие основные группы мотивов к труду выделил украинский ученый В. Подмарков?

- а) Обеспечение и признание; б) Признание и престиж;
- в) Обеспечение, признание, престиж; г) Обеспечение и престиж;
- д) Имидж, престиж.

11. Оперативные планы разрабатываются сроком на:

- а) Полгода, месяц, декаду, неделю; б) По рабочим дням;
- в) 3-5 лет;
- г) 1 год;
- д) 10 лет.

12. Под планированием понимают:

- а) Вид деятельности;
- б) Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации;
- в) Перспективу развития; г) Состояние организации;
- д) Интеграцию видов деятельности.

13. Организационное планирование осуществляется:

- а) Только на высшем уровне управления;
- б) На высшем и среднем уровнях управления; в) На среднем уровне управления;
- г) На всех уровнях управления;
- д) Определение потребностей подчиненных.

Проверочный тест 3.

Тема Планирование деятельности организации

- 1. Какой показатель не используется при выборе наиболее выгодного варианта инвестиционного проекта:**
 - а) чистый дисконтированный доход; б) индекс доходности;
 - в) внутренняя норма доходности;
 - г) жизненный цикл проектируемого мероприятия; д) срок окупаемости?
- 2. Какие из названных норм относятся к нормам труда:**
 - а) времени;
 - б) выработки;
 - в) расхода материала;
 - г) запасов материалов;
 - д) управляемости?
- 3. Какие из названных позиций оказывают влияние на показатель материалоемкости продукции:**
 - а) нормы расхода материалов на изготовление продукции; б) цены на материалы;
 - в) нормы выработки;
 - г) квалификация рабочих;
 - д) нормы запасов материалов?
- 4. Какой из факторов влияет на производительность труда:**
 - а) интенсивность труда;
 - б) время выпуска детали со станка;
 - в) затраты труда на производство единицы продукции; г) рациональное использование трудовых ресурсов;
 - д) фонд времени рабочего?
- 5. В каком из перечисленных случаев повышается производительность общественного труда:**
 - а) увеличение фонда времени работы парка основного технологического оборудования;
 - б) опережение темпов роста национального дохода по сравнению с темпами роста численности работающих;
 - в) изменение структуры рабочего времени;
 - г) рост средней производительности единицы оборудования; д) сокращение целосменных простоев?
- 6. Какой из показателей является трудовым показателем производительности труда:**
 - а) станкосменность; б) трудоемкость;
 - в) материалоемкость; г) фондоемкость;
 - д) энергоемкость?
- 7. Какое из понятий характеризует выработку:**
 - а) количество продукции, произведенное в среднем на одном станке;
 - б) стоимость произведенной продукции, приходящаяся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала (рабочего);
 - в) время на производство запланированного объема продукции; г) номенклатура выпускаемой продукции;
 - д) стоимость основной продукции, приходящаяся на одного рабочего?
- 8. Какие из нижеперечисленных потенциальных возможностей относятся к внутрипроизводственным резервам:**
 - а) создание новых орудий и предметов труда; б) специализация;

- в) кооперирование;
г) рациональное размещение производства; д) эффективное использование орудий труда;
е) снижение затрат труда на производство единицы продукции?
- 9. Какой из экономических показателей не участвует при определении балансовой прибыли:**
- а) цена единицы продукции;
б) себестоимость единицы продукции;
в) объем производства кооперированных поставок;
г) выручка от реализации сверхнормативных запасов оборотных средств;
д) прибыль, не связанная непосредственно с основной производственной деятельностью промышленного предприятия?
- 10. Какой из фондов не формируется за счет прибыли:**
- а) страховой запас или резервный фонд; б) фонд развития производства;
в) фонд повышения профессионального мастерства; г) фонд специального развития производства;
д) фонд материального поощрения?
- 11. Какое из направлений не способствует росту прибыли:**
- а) увеличение объема производства;
б) сокращение условно-постоянных расходов на единицу продукции; в) внедрение более прогрессивного оборудования;
г) сокращение доли продукции повышенного спроса;
д) снижение материальных затрат на единицу продукции?
- 12. Какое мероприятие не обеспечивает роста уровня рентабельности:**
- а) снижение материалоемкости продукции; б) снижение фондоотдачи;
в) снижение фондоемкости;
г) увеличение объема производства;
д) сокращение сверхнормативных запасов оборотных средств?
- 13. Какое из условий не способствует росту уровня рентабельности:**
- а) увеличение выработки;
б) опережение темпов роста заработной платы основных производственных рабочих по сравнению с ростом производительности труда;
в) списание излишнего оборудования; г) высвобождение оборотных средств; д) сокращение трудоемкости?
- 14. Какой показатель не отражает финансовую устойчивость промышленного предприятия:**
- а) стоимость товарно-материальных запасов; б) коэффициент финансовой устойчивости;
в) доход на долгосрочный кредит;
г) чистая прибыль;
д) объем реализации продукции?
- 15. Какой показатель не учитывается при оценке ликвидности оборотных активов:**
- а) коэффициент абсолютной ликвидности;
б) коэффициент относительной ликвидности; в) промежуточный коэффициент ликвидности; г) коэффициент текущей ликвидности;
д) коэффициент маневренности?

Проверочный тест4.

Тема Персонал предприятия как объект управления

Укажите правильный ответ.

1.1. Персоналом предприятия розничной торговли признаются:

- а) все работники, занятые на этом предприятии; б) работники аппарата управления;
- в) только работники торгового зала;
- г) только вспомогательные работники;
- д) все категории работников, занятых на этом предприятии, кроме работников аппарата управления.

1.2. Дисциплина «Управление персоналом» изучает:

- а) закономерности психоанализа;
- б) психологию и социологию труда;
- в) формирование и использование человеческих ресурсов организации; г) производственные отношения;
- д) производительные силы.

1.3. Знания, навыки, умения и опыт работников, используемые для выпуска продукции или оказания услуг, - это:

- а) талант;
- б) образование; в) профессия;
- г) человеческий капитал; д) рабочая сила.

1.4. Степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы, - это:

- а) профессия; б) мотивация;
- в) квалификация; г) субординация; д) образование.

1.5. Квалификацию персонала по полу, возрасту, уровню образования, образовательному уровню и стажу подразумевает структура персонала:

- а) штатная;
- б) профессиональная; в) социальная;
- г) организационная; д) классовая.

1.6. Структура, характеризующая распределение полномочий и ответственности сотрудников:

- а) штатная;
- б) функциональная; в) социальная;
- г) производственно – технологическая; д) возрастная.

1.7. Повышение внимания к рационализации трудовых процессов и недостаточное внимание к социальным отношениям в производстве и к человеческому фактору характерно для:

- а) классической школы;
- б) неоклассической школы; в) поведенческой школы; г) бихевиористской школы;
- д) концепции человеческого капитала.

1.8. Концепция человеческих отношений в управлении была разработана:

- а) в начале XX в.; б) 1920-е гг.;
- в) 1930-е гг.;
- г) конце XX в.; д) XIX в.

1.9. Основной (постоянный) состав работников организации - это:

- а) персонал организации;
- б) администрация организации; в) руководство организации;
- г) резерв организации; д) кадры организации.

1.10 Главная цель изучения курса «Управление персоналом»:

- а) изучение вопросов научной организации труда;
- б) изучение целенаправленного воздействия администрации на персонал для обеспечения эффективного функционирования предприятия (организации) и удовлетворения потребностей работников;
- в) формирование системы знаний в области экономики труда; г) изучение социологии трудовой деятельности;
- д) формирование системы взглядов на психологию и физиологию человека.

Проверочный тест 5.

Тема Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием Укажите правильный ответ.

- 1. Превышение энергией организации суммы индивидуальных усилий организации определяет закономерность:**
 - а) композиции; б) синергии;
 - в) развития;
 - г) информированности и упорядоченности; д) диалектики;
- 2. Закономерностью функционирования социальных систем управления не признается:**
 - а) закономерность психоанализа; б) закономерность синергии;
 - в) закономерность информированности и упорядоченности; г) закономерность развития;
 - д) закономерность композиции.
- 3. На уровне организации (предприятия) не устанавливаются цели:**
 - а) производственно-коммерческие; б) экономические;
 - в) научно-технические; г) социальные;
 - д) идеологические.
- 4. Элементом внутренней среды организации не являются:**
 - а) цели;
 - б) задачи;
 - в) конкуренты; г) технологии;
 - д) структура управления.
- 5. Создание не существовавших ранее конструкций или технологий подразумевает проект:**
 - а) пионерный;
 - б) модернизационный; в) социальный;
 - г) опережающий; д) новаторский.
- 6. К числу направлений совершенствования организации труда не относится:**
 - а) модернизация трудовых процессов на основании внедрения инноваций; б) совершенствование форм разделения и кооперации труда;
 - в) пассивная кадровая политика; г) улучшение условий труда.
- 7. Инновационный процесс не включает:**
 - а) систематизацию поступающих инноваций; б) отбор идей создания нового продукта;
 - в) снятие с производства продукции; г) создание нового продукта;
 - д) тестирование нового продукта на рынке.
- 8. Подготовка преемников не предполагает:**
 - а) подбор кандидатов в резерв;
 - б) определение потребности в развитии для каждого кандидата; в) подготовку индивидуальных планов развития;
 - г) предоставление дополнительного отпуска; д) оценку прогресса.
- 9. Время, установленное на обслуживание единицы оборудования, характеризует:**

- а) норма времени;
- б) норма обслуживания;
- в) норма времени обслуживания; г) норма численности;
- д) норма выработки.

10. Новая идея, доведения до практического внедрения, - это:

- а) норма;
- б) инновация; в) инвестиция; г) проект;
- д) проектерство.

Проверочный тестб

Тема. Принципы управления персоналом

Укажите правильный ответ

1. Алгоритм системного анализа не включает:

- а) математическое моделирование; б) декомпозицию системы;
- в) анализ элементов;
- г) выявление элементов, определяющих поведение системы;
- д) разработку рекомендаций по улучшению функционирования системы;

2. Общим принципом управления не является:

- а) дисциплина;
- б) ответственность;
- в) полное доверие к сотрудникам; г) компетентность;
- д) стимулирование.

3. Принципы управления отражают:

- а) руководящие правила, определяющие основные требования системе, структуре и организации управления людьми;
- б) приемы воздействия администрации на персонал; в) виды деятельности администрации на персонал; г) мотивы трудовой деятельности;
- д) признаки классификации персонала.

4. Знание менеджером объекта управления и знание каждым работником своей работы предполагает принцип:

- а) ответственности; б) дисциплины;
- в) квалификации; г) компетентности; д) научности.

5. Поощрение (или наказание) работников в зависимости от полученных ими результатов осуществляется в соответствии с принципом:

- а) целенаправленности управления; б) профессиональной пригодности; в) централизма;
- г) планирования; д) стимулирования.

6. Увязывать ресурсы и потребности, а также формировать и поддерживать оптимальные пропорции позволяет метод:

- а) нормативный; б) коммерческий;
- в) организационно-распорядительный; г) балансовый;
- д) социально-психологический.

7. К методам распределительного воздействия не относятся:

- а) приказы;
- б) распоряжения; в) беседа;
- г) постановления; д) резолюции.

8. К методам организационного воздействия не относятся:

- а) регламентирование;
- б) организационное нормирование;

- в) организованное стимулирование; г) инструктирование;
- д) тестирование.

9. Безусловного выполнения полученных заданий и распоряжений требует принцип:

- а) иерархичность; б) компетенция; в) дисциплина;
- г) целенаправленность; д) стимулирование.

10. К социально-психологическим методам не относится:

- а) нормативный; б) интервью;
- в) опрос;
- г) анкетирование; д) тестирование

Проверочный тест 7.

Тема Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

Укажите правильный ответ.

- 1 *Разделение труда, неотделимое от профессии, специализации работников, которые являются постоянными участниками всех трудовых процессов организаций, принято называть:*
 - а) общественным; б) частным;
 - в) единичным;
 - г) профессиональным; д) функциональным.
- 2 В 1920—1930-е гг. в Англии специалистов, занимающихся кадровыми вопросами, называли: а) менеджерами по персоналу; б) специалистами по управлению человеческими ресурсами; в) общественными секретарями; г) документоведами; д) секретарями по благополучию.
- 3 *Совокупность функциональных подсистем, призванных управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики, называют:*
 - а) служба управления персоналом; б) отдел маркетинга;
 - в) финансово-экономический отдел; г) администрация;
 - д) отдел рекламы.
- 4 Среди инновационных функций службы управления персоналом выделяют функции: а) воспитательную; б) административную; в) правового и информационного обеспечения; г) проведение исследований в области стимулирования; д) контроль за численностью персонала.
- 5 Функции службы управления персоналом выполняет один специалист при условии, что он работает на предприятии:
 - а) торговом; б) «молодом»; в) малом;
 - г) среднем;
 - д) промышленном.
- 6 *Достижение минимальных необходимых затрат на построение и содержание организационной структуры управления характеризует принцип:*
 - а) гибкости;
 - б) специализации;
 - в) единства прав и ответственности; г) разграничения полномочий;
 - д) экономичности.
- 7 Одним из этапов формирования организационной структуры службы управления персоналом не является:
 - а) структурирование целей системы управления персоналом; б) определение прав и ответственности подсистем;

- в) построение конфигурации организационной структуры; г) подбор необходимого персонала;
- д) установление связей между подсистемами организационной структуры.
- 8 *Наиболее простые формы связи существуют между субъектом и объектом управления, во главе каждого подразделения стоит один руководитель, а каждый сотрудник отдела подчиняется только указанному руководителю в организационной структуре:*
- а) элементарной; б) линейной;
- в) функциональной; г) комбинированной; д) продуктовой.
- 9 *Анализирует и регулирует конфликты в организации, управляет ими, осуществляет социально- психологическую диагностику отдел:*
- а) найма и учета персонала;
- б) трудовых и социальных отношений; в) обучения и развития;
- г) стимулирования и оплаты труда;
- д) планирования и маркетинга персонала.
- 10 *Преимуществом какого вида структуры службы управления персоналом является близость ко всем сферам руководства организации, а недостатком — неопределенный статус службы управления персоналом:*
- а) подчиненность службы управления персоналом руководителю по администрированию; б) подчиненность службы управления персоналом в качестве штабного органа без определения статуса в системе управления;
- в) подчиненность службы управления персоналом в качестве штабного органа
- г) подчиненность службы управления персоналом высшему руководству;
- д) подчиненность службы управления персоналом не оно поделено.

Проверочный тест 8

Тема. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

Укажите правильный ответ.

- 5.1. Одним из методов определения численности сотрудником службы управления персоналом является расчет:
- а) рентабельности; б) трудоемкости;
 - в) фонда оплаты труда; г) товарооборота;
 - д) чистой прибыли.
- 5.2. Документ, определяющий должностные обязанности, основные требования и знания специалиста, называется:
- а) Трудовой кодекс РФ; б) Конституция РФ;
 - в) Гражданский кодекс РФ;
 - г) Квалификационный справочник должностей руководителей специалистов и других служащих; д) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 5.3. Формирует и ведет личные дела работников, вносит в них изменения, связанные с трудовой деятельностью:
- а) начальник отдела кадров; б) менеджер по персоналу; в) инспектор по кадрам;
 - г) инженер по подготовке кадров; д) специалист по кадрам.
- 5.4. Один из критериев оценки информации, который основан на том, что информация должна быть представлена в удобном для обработки виде, называется:
- а) актуальность; б) достоверность; в) доступность; г) адресность;
 - д) полнота.
- 5.5. Автоматизированную систему управления персоналом и помимо всего создавать в организации:
- а) малой; б) средней;
 - в) крупной организации;
 - г) государственной организации; д) коммерческой организации.
- 5.6. Содержание коллективного договора стороны определяют: а) самостоятельно;
- б) при участии посредников;
 - в) с учетом мнения государственного органа по труду; г) по решению арбитражного суда;
 - д) по решению представителей работодателя.
- 57 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании: а) гражданско-правового договора;
- б) коллективного договора; и) трудового договора; г) договора возмездного оказания услуг;
 - д) договора подряда.
- 5.8. Существенным условием трудового договора не является условие: а) о дате начала работы;
- б) неразглашении охраняемой законом тайны; в) условиях оплаты труда;
 - г) месте работы;
 - д) обязательном социальном страховании.
- 5.9. Заключение трудового договора на условиях совместительства: а) обязательно;
- б) желательно;
 - в) запрещено;
 - г) не желательно;
 - д) наказуемо.
- 5.10. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются: а) с учетом

- мнения представительного органа работников,
- б) самостоятельно работодателем; в) коллективом работников;
 - г) профсоюзной организацией;
 - д) службой управления персоналом.

Проверочный тест 9.

Тема Анализ кадрового потенциала организации

Укажите правильный ответ

1. К методам системного анализа не относится:

- а) нормативный метод б) метод декомпозиции в) метод сравнений
- г) метод структуризации целей
- д) метод последовательной подстановки

2. Трудовой коллектив – это:

- а) все работающие по найму в организации
- б) совокупность индивидов объединенных общей работой в организации и общими интересами в) все работники организации
- г) работники аппарата управления д) все члены профсоюза

3. К числу признаков трудового коллектива не относятся:

- а) осуществление совместной трудовой деятельности б) дисциплина
- в) взаимопомощь г) коллегиальность
- д) общность интересов

4. Моделью лидера не является:

- а) «Один из нас» б) «Лучший из нас»
- в) «Воплощение добродетели» г) «Оправдывающий ожидания» д) «Крепкий парень»

5. К основным формам власти не относится:

- а) эталонная власть
- б) инициативная власть в) экспертная власть
- г) законная власть
- д) традиционная власть

6. Хороший социально-психологический климат не предполагает:

- а) сопереживанием успехам и неудачам товарищей б) чувство гордости за коллектив
- в) равнодушие друг к другу г) уважение друг к другу
- д) доброжелательность во взаимоотношениях

7. Создание атмосферы новаторства в организации не предполагает:

- а) наказание за неудачи
- б) предоставление новаторам дополнительных полномочий в) свободное распространение информации в фирме
- г) уважение друг к другу
- д) доброжелательность во взаимоотношениях

8. Форма власти, основанная на знаниях, эрудиции и компетенции руководителя:

- а) эталонная; б) законная; в) экспертная;
- г) традиционная; д) харизма.

9. Присутствие людей, повышающее энергичность действий человека, — это:

- а) групповой фаворитизм; б) деиндивидуализация;
- в) социальная фасилитация; г) конформизм;
- д) групповое единомыслие.

10. Вид разделения труда является основной характеристикой структуры:

- а) производственно-функциональной; б) общественно-организационной;
- в) социально-демографической;
- г) профессионально-квалификационной; д) социально-психологической.

Проверочный тест по теме 10.

Тема Перемещение, работа с кадровым резервом, планирование деловой игры
Укажите правильный ответ.

1. Деловая карьера сотрудника — это

- а) последовательное продвижение сотрудника с одной должности на другую б) план работы сотрудника на год
- в) перевод сотрудника внутри одного подразделения;
- г) обязательный перевод сотрудника на другую должность д) уход сотрудника на работу в другую компанию;

2. Ротация персонала — это:

- а) последовательное продвижение сотрудника с одной должности на другую; в) перевод сотрудника внутри одного подразделения,
- г) обязательный перевод сотрудника на другую должность; д) уход сотрудника на работу в другую компанию.

3. Управление талантами подразумевает:

- а) последовательные действия, направленные на продвижение сотрудника с одной должности на другую,
- б) разработку плана работы персонала на год;
- в) целенаправленную деятельность в компании по созданию, развитию и использованию пула талантливых сотрудников
- г) управление по ключевым показателям деятельности;
- д) управление идеями.

4. Потребность организации в кадровом резерве определяется на основании:

- а) рыночной ситуации;
- б) стратегического плана работы компании, в) плана ротации сотрудников;
- г) показателей текучести персонала; д) финансовых показателей работы.

5. Матрица кадрового состава — это:

- а) классификация сотрудников по их потенциалу к развитию, б) классификация сотрудников по половозрастному признаку, в) система взаимосвязей в управлении персоналом;
- г) алгоритм действий по формированию кадрового резерва, д) система управления персоналом в организации.

6. Кадровая политика в области формирования кадрового резерва содержит: а)

- а) разработку принципов, технологий работы с кадровым резервом в компании; б) систему мотивации персонала;
- в) систему управления по целям;
- г) оперативный план подбора персонала;
- д) систему профилактики увольнений сотрудников.

7. Карьерное собеседование - это:

- а) собеседование о перемещении сотрудника с одной должности на другую; б) беседа о плане работы сотрудника на год,
- в) собеседование сотрудника с руководителем, служб!» нала о развитии его карьеры;
- г) беседа о переводе сотрудника в другую организацию' д) собеседование с сотрудником при его увольнении.

8. Для сотрудника возможны следующие виды карьеры!

- а) вертикальная и горизонтальная; б) спонтанная и плановая;
- в) самостоятельная и зависимая; г) обязательная и плановая;
- д) вертикальная, спиральная, двойная лестница, центростремительная, доуншифтинг, приработок.

9. **Бывают следующие виды ротации сотрудников:** а) внутрифирменная и межфункциональная; б) межфирменная и внутрифирменная; в) вертикальная и горизонтальная; г) системная и случайная; д) межотраслевая и межфирменная.

10. **Существуют следующие виды эффективности работы с кадровым резервом:**
а) экономическая и социальная;
б) финансовая и психологическая;
в) экономическая и психологическая; г) социальная и творческая;
д) системная и экономическая.

Проверочный тест 11.

Тема Подбор, профориентация и деловая оценка персонала

Укажите правильный ответ.

1. Временные характеристики развития человека принято называть: а) физиологическим возрастом; б) психологическим возрастом; в) хронологическим возрастом; г) гендером; д) стадиями зрелости.

2. **Возможность человека научиться чему-либо называется:**

- а) креативностью
б) инновационностью;
в) способностями;
г) интеллектом;
д) задатками.

3. **Наибольшего успеха в таких сферах трудовой деятельности, как политика и биржевое дело, чаще всего добиваются:**

- а) экстраверты интуитивные; б) интроверты интуитивные; в) экстраверты мыслящие;
г) интроверты мыслящие; д) интроверты ощущающие.

4. **Нарушение процедуры тестирования — это-**

- а) ненадежность;
б) промах;
в) невалидность;
г) ошибка; д) сбой.

5. **Признаки, обеспечивающие успешность**

- а) целевыми; б) базовыми;
в) прогностическими; г) диагностическими; д) стратегическими.

6. **Аттестация персонала - это:**

- а) анализ затрат, связанных с наймом персонала
б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
в) формализованная оценка соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы
г) установление функциональной роли работника
д) приспособление работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде.

7. **К показателю оценки деятельности относится:**

- а) квалификация работников; б) объем продаж; в) коммуникабельность; г) дисциплина
д) эмоциональная устойчивость

8. **Отличительной особенностью метода 360⁰ является:**

- а) оцениваемому сотруднику в игровой форме предлагаются различные ситуации
б) в процессе оценки руководитель заполняет специальную форму, оценивая отдельные аспекты работы сотрудника по стандартной шкале

- в) сотрудник оценивается по результатам выполнения ключевых показателей эффективности
- г) оценка проводится на основе принятия сотрудником решения в смоделированной ситуации, типичной для его рабочего места
- д) оценка производится по заданным критериям теми людьми с которыми работает сотрудник.

9. Явная функция аттестации – это:

- а) придание веса принятым ранее кадровым решениям; б) оценка деловых качеств сотрудника;
- в) планирование карьеры сотрудника; г) упорядочение работы с персоналом
- д) углубление знакомства с подчиненным

10. Какая из перечисленных характеристик не относится к аттестации:

- а) всегда следует из трудового правоотношения;
- б) осуществляется в специальной организационно-правовой форме; в) регулируется только локальными актами организации;
- г) проводится с определенной периодичностью
- д) результаты всегда имеют под собой определенные правовые последствия для работников

Проверочный тест12.

Тема Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

1. Причиной сопротивления к обучению со стороны работников может стать:

- а) недоверие к руководству, старая система ценностей, приоритетов, определяющая поведение работников, страх переднов ,
- б) низкая оплата труда;
- в) дальность проживания от места обучения, г) не обеспечение форменной одеждой,
- д) плохие условия труда.

2. По мнению А. Я. Кибанова, обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс:

- а) овладение знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.
- б) труда; в) отдыха;
- г) обучения новой профессии; д) изучения теории и практики.

3Планомерное и организованное обучение и выпуск , квалифицированных кадров для всех областей человечески! деятельности, владеющих совокупностью специальных знанияи умения, навыков и способами общения, - это

- а) подготовка;
- б) стажировка;
- в) переподготовка;
- г) повышение квалификации; д) дистанционное обучение.

1. Между какими субъектами обычно заключается ученический договор:

- а) учебное заведение — работодатель; б) работодатель — работник;
- в) преподаватель — работник; г) работник - работник;
- д) учебное заведение - работодатель - работник.

2. Переподготовка кадров осуществляется:

- а) для обучения работников новым методам работы
- б) получения знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии
- в)повышения уровня знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии
- г) повышения уровня заработной платы;
- д) улучшения психологического климата в коллективе.

7. Тренинги — такое обучение, в котором:

- а) преподаются объемные теоретические блоки материала; б) теоретическая и практическая части сбалансированы;
- в) практические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется теоретической отработке знания и навыков;
- г) преподается только одна практика;
- д) теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке знания и навыков.

8. К методам обучения на рабочем месте не относится:

- а) наставничество; б) ротация кадров; в) стажировки;
- г) производственный инструктаж; д) деловые игры.

9. Поведенческое моделирование - это:

- а) изучение теории организационного поведения;
- б) создание ситуации, в которой ученик должен продемонстрировать модель своего поведения; в) перемещение сотрудника на другую должность в целях получения новых навыков;
- г) изучение психологического климата в организации;
- д) анализ учебного примера, когда обучающиеся играют предложенные им роли в ситуации и затем разбирают принятые ими самими управленческие решения.

10. Правильный порядок этапов построения процесса обучения:

- а) определение потребности в обучении - разработка учебных планов - обоснование и оценка плана обучения разработка учебных программ - распределение ресурсов, затрачиваемых на обучение - контроль за обучением - собственно обучение
- б) разработка учебных планов - определение потребности обучения - обоснование и оценка плана обучения - разработка учебных программ - распределение ресурсов, затрачиваемых на обучение - собственно обучение - контроль за обучением;
- в) определение потребности в обучении - распределение **ресурсов**, затрачиваемых на обучение - разработка учебных планов обоснование и оценка плана обучения - разработка учебных программ - контроль за обучением - собственно обучение;
- г) определение потребности в обучении - распределение **ресурсов**, затрачиваемых на обучение - разработка учебных планов- обоснование и оценка плана обучения - разработка учебных программ - собственно обучение - контроль за обучением;
- д) определение потребности в обучении - разработка учебных программ - разработка учебных планов - распределение ресурсов, затрачиваемых на обучение – собственно обучение – контроль за обучением

Проверочный тест 13.

Тема Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности

Укажите правильный ответ.

1. Первичными потребностями являются:

- а) рост профессиональной квалификации работника
- б) физиологические нужды организма;
- в) желание хорошо выглядеть;
- г) принадлежность к референтной группе; д) национальная самоидентификация.

2. Направленность трудовой деятельности работника на достижение сугубо личных целей - это:

- а) депривация;
- б) фрустрация;
- в) удовлетворение потребностей; г) отклоняющееся поведение;
- д) средство самозащиты.

3. Абрахам Маслоу разработал:

- а) двухфакторную теорию мотивации; б) теорию справедливости;
- в) Х-Теорию;

- г) иерархическую теорию мотивации; д) теорию экспектаций.

4. Уменьшение интервала времени между окончанием трудовой операции и получением материального вознаграждения вызывает:

- а) ослабление силы действия мотивов приобретения; б) усиление силы действия мотивов приобретения;
в) улучшение трудовой дисциплины;
г) повышение инновационной активности в трудовой деятельности персонала;
д) не оказывает никакого влияния на трудовое поведение персонала

5. Оценочным показателем трудовой деятельности не является:

- а) скорость выполнения трудовых операций; б) прибыль;
в) объем деятельности;
г) интенсификация трудовой деятельности; д) качество производимой продукции.

6. Использование в чистом виде повременной формы оплаты труда персонала провоцирует:

- а) снижение потребности в персонале;
б) рост уровня профессиональной заболеваемости; в) увеличение потребности в персонале;
г) снижение качества производимой продукции, д) рост числа ошибок в трудовой деятельности.

7. Общие принципы вынесения наказаний называются:

- а) принципы «горячей печки»; б) принципы Дэвидсона;
в) санкции;
г) штрафы;
д) кодекс.

8. Акцентированное применение мотивов безопасности и системе управления персоналом организации позволяет:

- а) обеспечить единообразие выполнения работ;
б) уменьшить затраты на содержание аппарата управления,
в) усилить готовность персонала к инновационной деятельности, г) \ увеличить вероятность межличностных конфликтов;
д) устранить факты фальсификации результатов трудовой деятельности со стороны персонала организации.

9. Фактор, уменьшающий силу действия мотивов подчинения на трудовое поведение персонала, — это:

- а) однополюсный состав рабочей группы; б) разнополюсный состав рабочей группы; в) повременная форма оплаты труда;
г) последовательно выполняемые трудовые операции, д) альтруистические поступки членов рабочей группы.

10. Избыточная сила действия мотивов энергосбережения на трудовое поведение персонала называется:

- а) звуковой барьер;
б) когнитивный барьер;
в) физиологический барьер; г) инновационный барьер; д) эмоциональный барьер.

Проверочный тест 14.

Тема Профессиональная и организационная адаптация персонала

Укажите правильный °

1. Привыканием сотрудника к новой социальной среде включением его в систему межличностных норм поведения, групповых норм и ценностей, идентификацией себя с профессиональной группой характеризуется адаптация:

- а) психофизиологическая; б) социальная;
- в) производственная; г) организационная; д) профессиональная.

2 Классическим типом темперамента не является:

- а) гипертимный;
- б) холерический;
- в) флегматический; г) меланхолический; д) сангвинический.

3. Люди, стремящиеся к успеху, желающие всегда хорошо выглядеть, но не способные критически относиться к себе и своим поступкам, обладают характером:

- а) аутистическим;
- б) конформным;
- в) циклоидным;
- г) застревающим;
- д) демонстративным.

4. В общей программе адаптации отсутствует раздел, характеризующий

- а) общее представление о предприятии; б) оплату труда;
- в) дополнительные льготы;
- г) мотивацию трудовой деятельности
- д) охрану труда и технику безопасности.

1 В специальных программах адаптации, как правило, отсутствует раздел, характеризующий.

- а) функции подразделения,
- б) обязанности работника,
- в) правила техники безопасности; г) гигиенические стандарты;
- д) общее представление о предприятии.

6. С профессиональной ориентацией не связано:

- а) применение штрафных санкции,
- б) использование информации о профессии; в) осуществление профессионального отбора; г) профессиональное консультирование;
- д) профессиональное обучение.

7. Изучение индивидуальных психологических особенностей человека, интересов, мотивов, ценностных ориентаций в целях оказания ему помощи в выборе профессии является:

- а) профессиональной информацией; б) профессиональным просвещением;
- в) профессиональной диагностикой;
- г) профессиональным консультированием; д) профессиональным отбором.

8. К основным задачам подразделения по управлению адаптацией не относится: а) проведение индивидуальных бесед с новыми сотрудниками

- б) создание краткосрочных курсов для руководителей вновь вступающих в должность; в) начисление заработной платы;
- г) подготовка наставников;
- д) подготовка замены при ротации сотрудников.

9. В процессе адаптации не предполагается достижение:

- а) понимания своей роли в успехе фирмы;
- б) формирования чувства причастности к делам фирмы; в) заинтересованности в улучшении дел в фирме;
- г) безопасных условий трудовой деятельности; д) повышения квалификации

работника.

10. В обязанности консультанта по профессиональной ориентации не включается:

- а) изучение конъюнктуры рынка труда;
- б) формирование стратегии управления персоналом;
- в) участие в отборе и найме персонала;
- г) организация работы по профессиональной ориентации школьников;
- д) оборудование кабинета по профессиональной ориентации в организации.

Проверочный тест **15.**

Тема Конфликты в коллективе

Укажите правильный ответ.

1. Основная причина конфликта — это:

- а) война полов;
- б) психологическая несовместимость;
- в) противоречие интересов;
- г) отсутствие ресурсов;
- д) наличие болезней.

2. Ситуация объективного возникновения противоречий — это:

- а) инцидент;
- б) конфликтная ситуация;
- в) послеконфликт;
- г) эскалация;
- д) причина конфликта.

3. Объект конфликта — это:

- а) материальный объект;
- б) ценность, которую представляет материальный объект для оппонентов;
- в) отношение оппонентов друг к другу;
- г) интересы оппонентов;
- д) убеждения оппонентов.

4. Мотивы личности следует рассматривать как:

- а) объективный элемент конфликта;
- б) повод к конфликту;
- в) субъективный элемент конфликта;
- г) последствие конфликта;
- д) причину конфликта.

5. По последствиям конфликты бывают:

- а) открытые и скрытые;
- б) конструктивные и деструктивные;
- в) межличностные и межгрупповые;
- г) острые длительные и бурные быстротекущие;
- д) локальные и масштабные.

6. В отношении спорящего субъекта все трудовые конфликты делятся:

- а) на внутриличностные и межличностные;
- б) межличностные и межгрупповые;
- в) индивидуальные и коллективные;
- г) индивидуальные и групповые;
- д) групповые и коллективные.

7. Предмет индивидуального трудового спора - это:

- а) перевод работника на менее оплачиваемую должность без его согласия;
- б) наложение дисциплинарного взыскания;
- в) увольнение работника без его согласия;
- г) привлечение к сверхурочным работам;
- д) все вышеперечисленное.

8. Примирительная комиссия как субъект разрешения конфликта участвует:

- а) в индивидуальном трудовом споре;
- б) в коллективном трудовом споре;
- в) в межгрупповом конфликте;
- г) в конфликте между начальником и подчиненным;
- д) во всех вариантах неверные.

9. Сроки рассмотрения спора примирительной комиссией с момента издания приказа о ее создании не должны превышать:

- а) 30 рабочих дней;
- б) 14 рабочих дней;
- в) 10 рабочих дней;
- г) 7 рабочих дней;
- д) 5 рабочих дней.

10. **Не существует следующих видов забастовки:**

- а) «обычная»;
- б) «перфорированная»; в) «пульсирующая»;
- г) «итальянская»;
- д) «замедление работы».

Проверочный тест 16.

Тема Контроль и оценка эффективности управления

Укажите правильный ответ.

1. Экономическая эффективность определяется как:

- а) улучшение условий деятельности персонала; б) соотношение результатов и затрат;
- в) увеличение объема реализации товаров и услуг; г) внедрение инноваций;
- д) увеличение расходов на персонал.

2. Отношение стоимости объема реализованных товаров (товарооборота) к среднесписочной численности работников торгового предприятия за определенный период времени характеризует:

- а) рентабельность торговой фирмы; б) качество трудовых ресурсов;
- в) занятость трудовых ресурсов; г) благосостояние населения;
- д) производительность труда.

3. Затраты на обучение и развитие персонала — это:

- а) прямые расходы;
- б) основные расходы;
- в) себестоимость продукции; г) издержки обращения;
- д) дополнительные расходы.

4. При классификации факторов, влияющих на экономическую эффективность, по их содержанию не выделяются:

- а) научно-технические факторы; б) экономические факторы;
- в) факторы косвенного воздействия; г) физиологические факторы;
- д) организационные факторы.

5. Общий критерий экономической эффективности — это:

- а) минимизация затрат живого труда;
- б) осуществление миссии организации при наименьших затратах; в) экономия материалов;
- г) ускорение оборачиваемости оборотных средств;
- д) сокращение сроков окупаемости капиталовложений.

6. К социальным расходам не относятся: а) затраты на премирование

- работников; б) компенсация расходов на транспорт;
- в) оплата медицинских и оздоровительных услуг; г) компенсация расходов на питание;
- д) оплата спецодежды.

7. Для расчета годового экономического эффекта от улучшения организации труда персонала не требуются данные:

- а) о себестоимости продукции (услуг) до и после проведения мероприятий по улучшению организации труда персонала;
- б) годовом объеме выпуска продукции (работ) после проведения этих мероприятий; в) затратах на проведение мероприятий по улучшению организации труда персонала; г) нормативном коэффициенте сравнительной экономической эффективности;

- д) квалификации работников.
- 8. К проявлению социальной эффективности не относится:**
- а) обеспечение надлежащего уровня жизни работников;
- б) предоставление большей свободы и самостоятельности персоналу; в) увеличение прибыли;
- г) снижение уровня травматизма;
- д) создание условий для безопасного и комфортного труда.

9. К внутрипроизводственным факторам повышения производительности труда не относится:

- а) рациональное использование рабочего времени;
- б) совершенствование организации труда на предприятии;
- в) кооперирование и комбинирование производства в национальном масштабе; г) повышение квалификации персонала;
- д) механизация трудовых процессов.

10. Добровольный отклик предприятия торговли на нужды общества и добровольное соблюдение им общепринятых экономических, правовых и нравственных норм — это:

- а) экономическая эффективность предприятия; б) социальная эффективность управления;
- в) модернизация предприятия;
- г) социальная ответственность предприятия; д) законопослушность предприятия.

Эталоны ответов на тесты

Тест 1		Тест 2		Тест 3		Тест 4	
1.	а	1	в	1	г	1	д
2.	а	2	в	2	б	2	в
3.	а	3	а	3	б	3	г
4.	б	4	а	4	а	4	в
5.	г	5	в	5	г	5	в
6.	б	6	б	6	б	6	г
7.	в	7	в	7	б,в	7	а
8.	б	8	г	8	е	8	г
9.	а	9	б	9	д	9	д
10.	б	10	в	10	а	10	б
		11	а	11	а,б,в,д		
		12	б	12	г		
		13	г	13	б		
				14	г		
				15	г		
Тест 5		Тест 6		Тест 7		Тест 8	
1	б	1	а	1	д	1	б
2	а	2	в	2	д	2	г
3	д	3	а	3	а	3	в
4	в	4	г	4	г	4	в
5	а	5	д	5	в	5	в
6	г	6	г	6	д	6	а
7	в	7	в	7	г	7	в
8	г	8	д	8	б	8	б
9	в	9	в	9	б	9	а
10	б	10	а	10	б	10	а
Тест 9		Тест 10		Тест 11		Тест 12	

1	а	1	а	1	б	1	а
2	б	2	в	2	д	2	а
3	г	3	в	3	а	3	а
4	д	4	б	4	б	4	б
5	б	5	а	5	а	5	б
6	в	6	а	6	в	6	в
7	а	7	в	7	б	7	д
8	в	8	д	8	д	8	д
9	в	9	а	9	б	9	б
10	а	10	а	10	в	10	г
Тест 13		Тест 14		Тест 15		Тест 16	
1	б	1	б	1	в	1	б
2	в	2	а	2	б	2	д
3	г	3	д	3	б	3	д
4	б	4	г	4	в	4	в
5	г	5	д	5	б	5	б
6	в	6	а	6	в	6	а
7	а	7	д	7	д	7	д
8	а	8	в	8	б	8	в
9	а	9	г	9	г	9	в
10	г	10	б	10	б	10	г

За каждый правильный ответ теста дается один бал.

Оценка определяется по коэффициенту, который рассчитывается путем деления суммы баллов за правильный ответ на количество вопросов.

№ п/п	тестовые нормы:% правильных ответов	количество баллов	оценка/зачет
1	90-100 %	9-10	
2	80-89%	7-8	
3	70-79%	5-6	
4	60-69%	3-4	
5	50-59%	1-2	
6	менее 50%	0	

ФГБОУ ВО «Белгородский ГАУ»
Агробиотехнологический колледж

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ БИЛЕТЫ

ПМ.04 Организация работы трудового коллектива по ведению процессов на стадиях биотехнологического производства

Специальность: 19.02.15 Биотехнология пищевой промышленности

Квалификация: техник-технолог

Форма обучения: очное

Курс: 4

Майский, 2026 г.

Вопросы к экзамену по

ПМ.04 Организация работы трудового коллектива по ведению процессов на стадиях биотехнологического производства

1. Роль мастера/бригадира в организации работы смены. Распределение задач и зон ответственности.
2. Планирование и проведение вводного инструктажа для новых сотрудников биотехнологического производства. Структура, документация (журнал)
3. Организация и проведение первичного инструктажа на рабочем месте. Демонстрация приемов работы на конкретном оборудовании.
4. Планирование и проведение повторного, целевого и внепланового инструктажей. Причины, периодичность, оформление.
5. Методы обучения персонала практическим навыкам контроля: мастер-классы, тренажеры, дублирование.
6. Мотивация персонала через КРІ (ключевые показатели эффективности), связанные с качеством контроля. Примеры: снижение брака, соблюдение графика контроля.
7. Нематериальная мотивация в бригаде: признание, доска почета, присвоение званий "Лучший аппаратчик месяца".
8. Культура производства и ее влияние на качество контроля. Роль руководителя в формировании ответственности за параметры.
9. Организация рационализаторской деятельности и сбора предложений от операторов по улучшению контроля.
10. Действия руководителя при выявлении нарушений технологической дисциплины сотрудниками. Профилактические и дисциплинарные меры.
11. Психологические аспекты управления сменой в условиях аврала или при отклонении параметров.
12. Разбор типичных нештатных ситуаций (практикум): организация действий бригады при остановке оборудования, выходе параметров за рамки.
12. Решение ситуационных задач по отклонениям на стадии сепарации/фильтрации. Анализ данных (падение потока, мутность фугата), выбор корректирующих действий.
13. Расчет основных параметров процесса сушки (время, удельный расход теплоносителя) и контроль остаточной влажности готового продукта (практикум на влагомере).
14. Контроль параметров линии розлива (имитация). Проверка герметичности укупорки, контроль массы нетто, соответствие кодов маркировки.
15. Проведение инвентаризации на складе готовой продукции (имитация) с оформлением ведомости. Учет сроков годности.
16. Определение активности ферментного препарата (каталазы/амилазы) экспресс-методом. Запись результатов в протокол испытаний.
17. Определение титруемой кислотности в модельном растворе (имитация контроля на производстве органических кислот).
18. Определение вязкости раствора загустителя (имитация ксантана) с помощью вискозиметра. Оценка соответствия техусловиям.
19. Разработка плана-конспекта вводного инструктажа для нового сотрудника цеха. Структура, ключевые пункты по технике безопасности и контролю.
20. Проведение фрагмента первичного инструктажа на рабочем месте (ролевая игра) с демонстрацией правил отбора проб из ферментера.
21. Разработка памятки (чек-листа) для оператора по запуску технологической линии. Включение пунктов контроля на каждом этапе.
22. Расчет КРІ для аппаратчика (например, % выполнения плана, % соблюдения параметров, снижение расхода реактивов).
23. Разработка проекта приказа и положения о «Лучшем работнике смены» с учетом показателей качества работы и дисциплины.
24. Анализ типовой конфликтной ситуации в бригаде (несоблюдение графика контроля) и

составление плана беседы руководителя с подчиненным.

25. Составление рапорта (служебной записки) о нарушении технологической дисциплины с предложением корректирующих мер.