



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки

Направление 20.03.01 Техносферная безопасность

Уровень высшего образования – бакалавриат

Программа подготовки – академический бакалавриат

Форма обучения

Очная

Институт

Институт экономики и управления

Кафедра

Менеджмента

Курс

4

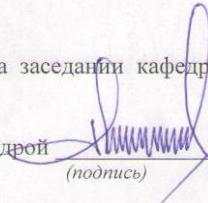
Семестр

7

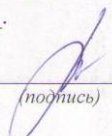
Магнитогорск
2017 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность, утвержденного приказом МОиН РФ от 21.03.2016 № 246.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента « 31 » августа 2017 г., протокол № 1.


Зав. кафедрой  / Д.Б. Симаков/
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рабочая программа одобрена методической комиссией института экономики и управления « 05 » сентября 2017 г., протокол № 1.

Председатель  / Н.Р. Балынская/
(подпись) (И.О. Фамилия)


Согласовано:

Зав. кафедрой Промышленной экологии и безопасности жизнедеятельности

 / А. Ю. Перятинский /
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рабочая программа составлена:

доцент каф. менеджмента, доцент, к.п.н.
(должность, ученая степень, ученое звание)

 / О.С. Пономарева/
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рецензент:

директор ООО «БНЭО», к.э.н.
(должность, ученая степень)

 / Ю.Н. Кондрух/
(подпись) (И.О. Фамилия)



1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Производственный менеджмент» являются: изучение наиболее рациональных форм создания и функционирования производственных систем, организации и осуществления производственного процесса на промышленном предприятии, в том числе: методов технико-экономических обоснований плановых и проектных решений, научных основ и путей повышения эффективности производства, капиталовложений и новой техники, направлений повышения эффективности использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, основных задач, принципов и направлений совершенствования отраслевого планирования и управления, методов прогнозирования научно-технического прогресса, его социально-экономических результатов.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы подготовки бакалавра (магистра, специалиста)

Дисциплина «Производственный менеджмент» входит в вариативную часть образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания, сформированные в результате изучения следующих дисциплин: «Математика», «Экономика», «Безопасность жизнедеятельности», «Теория риска и катастроф» и др.

Знания, полученные при изучении данной дисциплины, будут необходимы для ИГА и выполнения выпускной квалификационной работы.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Производственный менеджмент» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-10 способностью использовать знание организационных основ безопасности различных производственных процессов в чрезвычайных ситуациях	
Знать	- <i>основные понятия и определения в области организации безопасности производственных процессов</i> - <i>методы экономических исследований и алгоритмы экономических расчетов, используемые при определении экономического ущерба в случае чрезвычайных ситуаций</i>
Уметь	- <i>приобретать знания в области организации безопасности производственных процессов</i> - <i>использовать экономические знания при оценке результатов деятельности по организации безопасности производственных процессов</i>
Владеть	- <i>навыками экономической оценки деятельности по организации безопасности производственных процессов</i> - <i>навыками, методиками оценки и основами анализа эффективности результатов деятельности, связанной с организацией безопасности производственных процессов</i>
ПК-11 способностью организовывать, планировать и реализовывать работу исполнителей по решению практических задач обеспечения безопасности человека и окружающей среды	
Знать	- <i>основные понятия и определения процесса управления</i> - <i>методы контроля деятельности исполнителей по обеспечению безопасности человека и окружающей среды</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> - приобретать знания в области управления деятельностью по обеспечению безопасности человека и окружающей среды - использовать экономические знания при оценке результатов деятельности по обеспечению безопасности человека и окружающей среды принятие управленческих решений в профессиональной деятельности
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - навыками управления деятельностью по обеспечению безопасности человека и окружающей среды - навыками, методиками оценки и основами анализа эффективности результатов деятельности, связанной с обеспечением безопасности человека и окружающей среды - способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.
ПК-12 способностью применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения безопасности объектов защиты	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> - действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения производственной безопасности
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> - применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения производственной безопасности
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - навыками использования нормативных правовых актов для решения задач обеспечения производственной безопасности
ОК-14 способностью использовать организационно-управленческие навыки в профессиональной и социальной деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> - основные понятия и определения процесса управления - методы контроля деятельности исполнителей по обеспечению безопасности человека и окружающей среды
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> - использовать организационно-управленческие навыки в профессиональной и социальной деятельности - применять основы управленческих знаний в профессиональной и социальной деятельности - отличать эффективное решение от неэффективного
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности - навыками определения эффективности результатов деятельности по обеспечению безопасности человека и окружающей среды

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 58,7 акад. часов;
- аудиторная – 54/14 акад. часов;
- внеаудиторная – 4,7 акад. часов
- самостоятельная работа – 49,6 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. часа.

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1. Раздел Основы производственного менеджмента Объект и предмет изучения, цели и задачи производственного менеджмента. Функции производственного менеджмента. Основные вехи развития производственного менеджмента.	7	1		-	5	самостоятельное изучение учебной литературы; подготовка к устному опросу	Устный опрос	ОК-14-зу ПК-10-зу ПК-11-зу ПК-12-зу
Итого по разделу	7	1		-	5		Устный опрос	ОК-14-зу ПК-10-зу ПК-11-зу ПК-12-зу
2. Раздел Производственное предприятие как объект производственного менеджмента	7	1		2	5	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками	Устный опрос, тест	ОК-14-зу ПК-10-зу ПК-11-зу

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
<p>Понятие и классификация предприятий. Цели и задачи предприятия. Организационно-правовые формы предприятий. Ресурсы предприятия: основные и оборотные средства.</p>						подготовка к устному опросу		ПК-12-зу
Итого по разделу	7	1		2	5			ОК-14-зу ПК-10-зу ПК-11-зу ПК-12-зу
<p>3. Раздел Организация и управление производственным процессом Производственные процессы и их классификация. Основные принципы организации производственных процессов. Структура и виды производственных процессов. «Узкие» места производственных процессов и методы их оптимизации. Производственные потоки. Графики производственных процессов и регламентируемый режим в доменных, сталеплавильных и прокатных цехах. Планы-графики работы участков и цехов. Бюджетирование. «Выталкивающая» и «вытягиваю-</p>	7	3		4	5	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к устному опросу	Устный опрос, аудиторная контрольная работа	ОК-14-зுவ ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
шая» системы организации производства. Техническое нормирование. Производственная мощность предприятия. Производственная программа, методы ее составления и оптимизации, оперативное управление производством. Оценка безубыточности производства на основе методов маржинального анализа. Точка безубыточности (анализ критического объема производства).								
Итого по разделу	7	3		4	5		ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув	
4. Раздел Организация труда и планирование оплаты труда Организация труда на предприятии. Технологическое, профессиональное, функциональное и квалификационное разделение труда. Режим труда. Графики сменности. Годовая норма рабочего времени. Основы нормирования труда. Норма времени, нормы выработки, норма времени обслуживания, нормативная числен-	7	2		4/1	5	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к устному опросу	Устный опрос, аудиторная контрольная работа ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув	

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
ность. Штатное расписание. Аналитические и опытно-статистические методы нормирования труда. Фотография. Хронометраж. Фотохронометраж. Баланс рабочего времени. Формы и системы оплаты труда. Повременные и сдельные системы оплаты труда. Элементы организации оплаты труда. Характеристика тарифной системы. Премирование и стимулирование труда. Особенности мотивации и систем оплаты труда рабочих, обслуживающего и управленческого персонала в черной металлургии.								
Итого по разделу	7	2		4	5	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к устному опросу	Устный опрос, аудиторная контрольная работа	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув
5. Раздел Методы экономического прогнозирования и планирования: внутрифирменное планирование Методы планирования и прогнозирования в промышленности. Системы планирования необходимых материалов для	7	2		4/3	5	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к устному опросу	Тестирование, устный опрос	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
<p>производства MRP, системы планирования производственных ресурсов MRP II, информационные системы для идентификации и планирования всех ресурсов предприятия для производства, закупки, отгрузки и учета в процессе выполнения заказов клиентов ERP, метод JIT («Точно вовремя»), метод планирования и управления производственных материальных потоков OPT и др.</p> <p>Внутрифирменное планирование как функция управления и виды планирования. Стратегическое, текущее и оперативное планирование. Бизнес-планирование. Прогнозирование развития предприятия.</p>								
Итого по разделу	7	2		4	5		Тестирование, устный опрос	ОК-14-зуб ПК-10-зуб ПК-11-зуб ПК-12-зуб
6. Раздел Управление материально-техническими ресурсами, сбытом и качеством продукции	7	3		10/4 И	10	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками	Устный опрос, тестирование, аудиторная контрольная работа	ОК-14-зуб ПК-10-зуб ПК-11-зуб

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
<p>Виды сырья, материалов, топлива, продукции в черной металлургии и баланс производства. Производственные запасы: текущий, страховой и подготовительный запас. Транзитные и складские формы снабжения.</p> <p>Роль качества товаров в повышении их конкурентоспособности. Системы качества. Бережливое производство. Методы Тагути, «кружки» качества, система «ноль дефектов», цепная реакция У.Э.Деминга, Всеобщее управление качеством (TQC), Всеобщий менеджмент качества (TQM). Системы качества на современных предприятиях черной металлургии. Стандарты качества поколения ИСО 9000 и ИСО 14000. Роль инноваций в развитии современного предприятия и совершенствовании качества и конкурентоспособности продукции. CALS-технологии.</p>					подготовка к устному опросу		ПК-12-зув	
Итого по разделу	7	3		10/4И	10	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками	Устный опрос, тестирование, аудиторная контрольная работа	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в acad. часах)			Самостоятельная работа (в acad. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
						подготовка к устному опросу		ПК-12-зув
<p>7. Раздел Методы оценки экономической эффективности инвестиционных проектов в обеспечение безопасности объектов техносферы</p> <p>Инвестиции и планирование инвестиций. Инвестиционная программа предприятия. Инвестиционный проект. Техно-экономическое обоснование проекта. Капиталовложения в новое строительство, расширение, техническое перевооружение предприятий, приобретение целостных имущественных комплексов, модернизацию оборудования. Коммерческая оценка инвестиций: методика UNIDO. Финансовые показатели надежности инвестиционного проекта. Простые методы и методы дисконтирования в оценке экономической эффективности инвестиций.</p>	7	6		12/6 И	19,6	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к устному опросу	Устный опрос, тестирование, аудиторная контрольная работа	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув
Итого по разделу		6		12/6 И	19,6	самостоятельное изучение учебной литературы; работа с электронными библиотеками подготовка к устному опросу	Устный опрос, тестирование, аудиторная контрольная работа	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
Итого за семестр		18		36/14 И	49,6		Промежуточная аттестация: экзамен	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув
Итого по дисциплине		18		36/14 И	49,6		Итоговая аттестация: экзамен	ОК-14-зув ПК-10-зув ПК-11-зув ПК-12-зув

5 Образовательные и информационные технологии

Изучение дисциплины «Производственный менеджмент» предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирует универсальные умения и навыки, являющиеся основой становления профессионала. Однако только средства дисциплины недостаточны для формирования ключевых компетенций будущего выпускника.

Для реализации компетентностного подхода предлагается интегрировать в учебный процесс интерактивные образовательные технологии, включая информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), при осуществлении различных видов учебной работы:

- педагогическую технологию «Развитие критического мышления через чтение и письмо (РКМЧП)»;
- учебную дискуссию;
- электронные средства обучения (слайд-лекции, электронные тренажеры, компьютерные тесты);
- дистанционные (сетевые) технологии.

Технология РКМЧП является интегрированной технологией, включающей в себя различные интерактивные приемы и стратегии обучения, стимулирующие мыслительную деятельность студентов. Технология носит универсальный характер, хорошо адаптируется с другими образовательными технологиями и формами обучения и может быть использована для реализации различных видов учебных занятий и форм обучения, включая дистанционную.

При реализации лекционных занятий предлагается использовать наряду с традиционной лекцией стратегии «Продвинутая лекция», «Знаю - хочу узнать - узнал» в лекционной форме, «Бортовой журнал», «Зигзаг» - стратегии технологии РКМЧП. Отличительной особенностью учебных занятий с использованием стратегий технологии РКМЧП является их трехстадийная структура, реализующая схему «вызов – осмысление – рефлексия». На каждой стадии предполагается достижение следующих целей:

стадия «вызов» позволяет:

- актуализировать и обобщить имеющиеся у студента знания по данной теме или проблеме,
- вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать обучающегося к получению новой информации,
- побудить студента к активной аудиторной и внеаудиторной работе;

стадия «осмысление» предполагает:

- получение новой информации,
- первичное ее осмысление,
- соотнесение полученной информации с уже имеющимися знаниями;

стадия «рефлексия» обеспечивает

- целостное осмысление, обобщение полученной информации,
- присвоение нового знания, новой информации студентом,
- формирование у каждого студента собственного отношения к изучаемому материалу.

Как традиционные, так и лекции инновационного характера могут сопровождаться компьютерными слайдами или слайд-лекциями. Основное требование к слайд-лекции – применение динамических эффектов (анимированных объектов), функциональным назначением которых является наглядно-образное представление информации, сложной для понимания и осмысления студентами, а также интенсификация и диверсификация учебного процесса.

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини контрольных работ.

Самостоятельная работа студентов подкрепляется использованием электронного пособия по данной дисциплине.

Таким образом, применение интерактивных образовательных технологий придает инновационный характер практически всем видам учебных занятий, включая лекционные. При этом делается акцент на развитие самостоятельного, продуктивного мышления, основанного на диалогических дидактических приемах, субъектной позиции обучающегося в образовательном процессе. Тем самым создаются условия для реализации компетентностного подхода при изучении дисциплины «Производственный менеджмент».

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Производственный менеджмент» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает решение контрольных задач на практических занятиях.

Примерные аудиторные контрольные работы (АКР):

АКР №1 «Расчет экологического ущерба. Расчет величины предотвращенного экологического ущерба»

№1 Рассчитать ущерб, нанесенный здравоохранению выбросами пыли в объеме 10 тыс. т для 1 и 2 зон проживания населения, при условии, что в 1 зоне проживает 2 тыс. человек, а во 2 зоне – 4 тыс. человек. Удельный ущерб для вышеприведенного количества выбросов для 1 зоны равен 405 руб/1000 чел, а для 2 зоны 243 руб/1000 чел. Значения коэффициентов корректировки по зонам в зависимости от высоты источника выброса – 160 м - соответственно равны 0,2 и 0,3.

№2 Рассчитать величину предотвращенного экологического ущерба от деградации почв и земель (в результате природоохранной деятельности предприятия), если учесть, что 12 тыс. т нефти собирается с площади 33 га, а удельный ущерб составляет 22,5 тыс. руб/га; коэффициент природно-хозяйственной значимости почв и земель принять равным 2,3.

АКР №2 «Расчет годового фонда оплаты труда»

Используя тарифную сетку ПАО «ММК» рассчитать ГФОТ производственного рабочего

РАСЧЕТ ГОДОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАБОЧИХ

Наименование профессии	1	рабочий	
Отношение к производству	2	ПР	
Разряд	3		
Часовая тарифная ставка	4		
Система оплаты труда	5	Повр.-прем.	
График работы	6	1-Н	
Количество рабочих по рабочим местам	7	1	
Фонд рабочего времени, ч	Всего на 1 человека	8	
	Переработка по графику	9	
	Ночные смены	10	
	Праздничные дни	11	
Основная заработная плата, руб.	По тарифу	12	
	премия	%	13
		сумма	14
	доплата	Переработка по графику	15
		Ночные смены	16
		Праздничные дни	17
Итого (гр. 12,14,15,16,17)	18		

	Всего основная зарплата с учетом $K_{\text{район}}$ (15%)	19	
Доп.з/пл	%	20	13
	сумма	21	
Годовой фонд оплаты труда на 1 рабочего		22	
Среднемесячная заработная плата		23	
Годовой фонд оплаты труда по рабочим местам		24	

АКР №3 «Построение диаграммы Паретто»

На складе скопилось большое количество готовой продукции, реализация которой задерживается из-за длительного времени их выходного контроля, предшествующего поставке потребителю. В результате изготовитель несет большие убытки в связи с задержкой поставок. Было выяснено, что изготовитель проводит тщательный выходной контроль всей продукции одинаково, без всякого различия в их стоимости. Необходимо уменьшить потери изготовителя.

Исходные данные:

Складские запасы.

90..1 00	80.. 90	70.. 80	60.. 70	50.. 60	40.. 50	30.. 40	20.. 30	10.. 20	0.. 10	Ито го
0,2	0,3	0,5	0,5	0,8	1,2	1,5	2,5	5,0	12, 5	25, 0

Для проведения ABC-анализа построить таблицу с накоплением до 100%.

Стоимость про- дукта (центр класса), тыс. руб.	Число образцов, тыс. шт.	Стоимость про- дукции, храня- щейся на складе	Число образцов продукции, храня- щейся на складе		
Накопленная стоимость, млн. руб.	Относительная стоимость, $С_{ti}/С_{т}$, %	Накопленное число продукта, тыс. шт.	Относительна я частота (част- ность) продукта, n_i/N , %		
	0.2	19.0	4.1	0.2	0.8
	0.3	44.5	9.6	0.5	2.0
	0.5	82.0	17.6	1.0	4.0
	0.5	114.5	24.6	1.5	6.0
	0.8	158.5	34.1	2.3	9.2
	1.2	212.5	45.7	3.5	14.0
	1.5	265.0	57.0	5.0	20.0
	2.5	327.5	70.4	7.5	30.0
	5.0	402.5	86.6	12.5	50.0
Итого	12.5	465.0	100.0	25.0	100.0

Построить диаграмму Паретто.

АКР №4 «Методы оценки экономической эффективности инвестиционных проектов: метод дисконтирования»

Предприятие рассматривает целесообразность приобретения новой экологичной технологической линии. Срок эксплуатации 5 лет; износ на оборудование начисляется по методу ускоренной амортизации (%): 25, 25, 25, 20, 5. Выручка от реализации продукции прогнозируется по годам. Текущие расходы по годам оцениваются следующим образом: в первый год эксплуатации линии с последующим ежегодным ростом их на 3%. Рассматривается увеличение оборотных средств. Кредит взят под 15% годовых и возвращается с

процентами равными долями за три последних года. Старое оборудование реализуется в первый год проекта. Ставка налога на прибыль составляет 20%. Исходные данные по вариантам представлены в табл. 1. Необходимо рассчитать денежные потоки по проекту по годам, чистую текущую стоимость проекта (NPV). Ставка дисконтирования – 12%.

Показатели		Варианты					
		1	2	3	4	5	6
Стоимость линии, тыс. руб.		10000	12000	13000	14000	11000	14000
Выручка от реализации по годам, тыс. руб.		8800	8600	9000	9800	8500	8300
		9400	9200	9600	10400	9000	9100
		10200	10000	10400	11200	10000	9900
		10000	9800	10200	11000	9900	10300
		8000	7800	8200	9000	7800	10600
Текущие расходы, тыс. руб.		3400	3800	4800	5000	3500	3300
Оборотные средства, тыс. руб.		2500	3000	2000	1000	2200	3000
Сумма кредита		5000	6000	7000	8000	6000	6000
Ликвидационная стоимость старого оборудования, тыс. руб.		4000	3500	5000	5500	1500	2900

№2 Рассмотреть целесообразность приобретения ПАО «Металлургический завод» новой технологической линии с помощью расчета и анализа коэффициентов (чистого приведенного дохода, индекса рентабельности инвестиции, внутренней нормы прибыли, срока окупаемости, коэффициента эффективности проекта).

Текущие расходы по годам прогнозируются в первый год эксплуатации 50%, с последующим ежегодным их ростом на 3%. Ставка налога на прибыль – 20%.

Стоимость проекта, тыс. руб.	Выручка от реализации по годам, тыс. руб.					Износ, %	Цена капитала, %	Коэффициент рентабельности, %	Коэффициент дисконтирования, %	
	1	2	3	4	5				R1	R2
	8500	5800	7400	6600	5700				6000	20

№3 Определить целесообразность вложения средств в организуемый бизнес-проект при заданном сроке окупаемости.

Исходные данные:

Наименование показателя	Величина
1. Инвестиции, тыс. д.е.	3100
2. Доходы от продажи продукции, тыс. д.е.	
1-й год	1200
2-й год	1300
3-й год	1900
4-й год	2000
3. Ставка процента по банковским кредитам:	
1-й год	7
2-й год	10
3-й год	11
4-й год	15
4. Индекс роста цен, коэффициент:	
1-й год	1,4
2-й год	1,5
3-й год	1,6
4-й год	1,7
5. Срок окупаемости, лет	4

№5 Управление качеством

Используя данные таблице 1, рассчитать показатели качества продукции, провести анализ показателей и проиллюстрировать их в виде столбиковых и круговых диаграмм.

Таблица 1

Показатели	За предыдущий год	За отчетный период
Объем продукции в действующих ценах, тыс. руб.	4356,5	3987,4
Из объема продукции сертифицированная продукция, тыс. руб.	2396,1	2432,3
Продукция, поставленная на экспорт, тыс. руб.	1219,8	1395,6
Количество принятых рекламаций, шт.	34	10
Стоимость зарекламированной продукции в действующих ценах, тыс. руб.	21,8	15,9

Методические указания:

1. Определим удельный вес продукции
 2. Рассчитаем отклонения в абсолютной сумме и в процентах в сравнении с предыдущим годом по формулам

3. Полученные результаты сведём в табл. 2

Таблица 2

Показатели	За предыдущий год	За отчетный период	Отклонения	
			В абсолютной сумме	В процентах
1. Объем продукции в действующих ценах, тыс. руб.				
2. Из объема продукции сертифицированная продукция: – стоимость, тыс. руб. – удельный вес к общему объему, %				
3. Продукция, поставленная на экспорт, тыс. руб.				
4. Удельный вес экспортной продукции, %				
5. Рекламации: – количество при-				

нятых рекламаций – стоимость заре- кламированной продукции в дей- ствующих ценах, тыс.руб. – удельный вес за- рекламированной продукции, %				
--	--	--	--	--

Курсовой проект выполняется обучающимся самостоятельно под руководством преподавателя. При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В начале изучения дисциплины преподаватель предлагает обучающимся на выбор перечень тем курсовых проектов. Обучающийся самостоятельно выбирает тему курсового проекта. Совпадение тем курсовых проектов у студентов одной учебной группы не допускается. Утверждение тем курсовых проектов проводится ежегодно на заседании кафедры.

После выбора темы преподаватель формулирует задание по курсовому проекту и рекомендует перечень литературы для ее выполнения. Исключительно важным является использование информационных источников, а именно системы «Интернет», что даст возможность обучающимся более полно изложить материал по выбранной им теме.

В процессе написания курсового проекта обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Преподаватель, проверив работу, может возвратить ее для доработки вместе с письменными замечаниями. Студент должен устранить полученные замечания в установленный срок, после чего работа окончательно оценивается.

Курсовой проект должен быть оформлен в соответствии с СМК-О-СМГТУ-42-09 «Курсовой проект (работа): структура, содержание, общие правила выполнения и оформления».

Тема курсового проекта: Оценка экономической эффективности инвестиций в обеспечение экологической безопасности объектов техносферы.

Цель выполнения курсового проекта по дисциплине «Экономика и менеджмент в техносфере» состоит в том, чтобы закрепить знания и углубить практические навыки в проведении оценки затрат и выгод природоохранных мероприятий, оценки экономической эффективности внедрения средств обеспечения безопасности.

В процессе выполнения курсового проекта студент должен показать практические навыки в проведении технико-экономического обоснования реализации мероприятий по повышению экологической безопасности объектов техносферы исходя из результатов экологической экспертизы состояния производственного объекта, актуальности предлагаемых решений; выбора и оценки технологического оборудования, эксплуатационных издержек, предотвращенного эколого-экономического ущерба.

При выполнении КП рассматриваются варианты проектных решений с проведением их анализа.

Курсовой проект выполняется на базе промышленных предприятий (объектов техносферы) различных отраслей, преимущественно отрасли черной металлургии, которые характеризуются высокой природоемкостью и уровнем воздействия на окружающую среду. Курсовой проект выполняется студентом самостоятельно в свободное от занятий время.

Курсовой проект должен состоять из расчетно-пояснительной записки объемом не более 30-35 машинописных страниц формата А4.

К защите студент готовит доклад по итогам выполненной работы продолжительностью 3 минуты, а также презентацию Power Point, наглядно иллюстрирующую полученные выводы.

Содержание курсового проекта:

ВВЕДЕНИЕ

Раздел 1. Экологическая экспертиза состояния объекта техносферы

Раздел 2. Актуальность предлагаемых мероприятий в сфере обеспечения безопасности в техносфере

Раздел 3. Расчет капитальных затрат на реализацию проекта

Раздел 4. Расчет эксплуатационных затрат

4.1. Расчет материально-сырьевых и топливно-энергетических затрат

4.2. Расчет затрат на оплату труда и страховых взносов во внебюджетные фонды

4.3. Расчет суммы амортизационных отчислений

Раздел 5. Расчет величины предотвращенного ущерба

Раздел 6. Анализ изменения себестоимости продукции

Раздел 7. Финансовая оценка инвестиций

7.1. Расчет простой нормы прибыли и срока окупаемости

7.2. Расчет чистой текущей стоимости проекта и внутренней нормы доходности

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Показатели и критерии оценивания курсового проекта:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – задание преподавателя выполнено частично, в процессе защиты работы обучающийся допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – задание преподавателя выполнено частично, обучающийся не может воспроизвести и объяснить содержание, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

Тестовые контрольные (аудиторные) задания

№ п/п	Вопросы	Ответы
1.	Как называется группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих значимых целей	...
2.	Как принято называть предполагаемый результат деятельности организации или желаемое конечное состояния организации	...
3.	Какая характеристика сложной организации считается наиболее важной в теории управления	А. Набор взаимосвязанных целей организации Б. Наличие неформальных групп В. Набор ресурсов различных видов Г. Большая численность работающих
4.	Какие виды ресурсов используются для ха-	А. Цели и задачи организации

	рактики сложной организации в теории и практике управления	Б. Люди В. Внешняя среда Г. Коммуникации
5.	Как называется относительно обособленная часть организации, выполняющая специфические задания и имеющая специфические цели	А. Функциональная область Б. Система В. Подразделение Г. Дочернее предприятие
6.	Что составляет сущность управления сложной организацией (выбрать наиболее правильный ответ)	А. Контроль Б. Руководство В. Координация Г. Лидерство
7.	Руководители какого уровня имеют в своем подчинении только непосредственных исполнителей	...
8.	Каким нормативным актом регламентируются институционально-правовые формы организаций в РФ	...
9.	Укажите типы организаций, относящихся к некоммерческим организациям	А. Учреждение Б. Унитарное предприятие В. Казенное предприятие Г. Закрытое акционерное общество
10.	Укажите типы организаций, относящихся к коммерческим организациям	А. Ассоциация предпринимателей Б. Потребительский кооператив В. Открытое акционерное общество Г. Общество с ограниченной ответственностью
11.	Что является высшим органом управления пао	А. Генеральный директор Б. Председатель Правления ОАО В. Совет директоров Г. Общее собрание акционеров
12.	Что является высшим органом управления нпао	А. Генеральный директор Б. Председатель Правления ЗАО В. Совет директоров Г. Общее собрание акционеров
20.	Какие переменные (факторы) характеризуют внутреннюю среду организации	А. Структура организации Б. Ресурсы организации В. Горизонтальное разделение труда Г. Социальная подсистема
21.	Какие факторы характеризуют внешнюю среду организации	А. Законодательство Б. События в других странах В. Групповые интересы Г. Организационная культура
22.	Какой термин используется для характеристики работы, выполняемой отдельным подразделением для организации в целом	А. Коммуникации Б. Функциональная область В. Координация Г. Специализация
23.	Какой термин используется для обозначения максимального числа лиц, подчиненных одному руководителю (для формирования структуры организации)	А. Штатное расписание Б. Нормативная численность В. Норма управляемости Г. Норма труда
24.	Какой термин используется для обозначения предписанной работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки	А. Цель Б. Задача В. Должностная инструкция Г. Служебные полномочия
25.	Какой термин используется для обозначения способа преобразования исходного материала в готовую продукцию	А. Технология Б. Задача В. Структура

		Г. Внутренняя среда
26.	Какой из факторов внутренней среды организации в теории и практике управления считается центральным фактором	А. Координация Б. Цели организации В. Люди Г. Структура организации
27.	Какие из перечисленных факторов внешней среды организации относятся к факторам прямого воздействия	А. Поставщики Б. Состояние экономики В. Конкуренты Г. Уровень развития техники в стране
28.	Какие из перечисленных факторов внешней среды организации относятся к факторам косвенного воздействия	А. Групповые интересы Б. Потребители В. Политические изменения Г. Трудовые ресурсы
29.	Какой термин используется для обозначения целостности, состоящей из нескольких взаимосвязанных и взаимозависимых частей, каждая из которых вносит вклад в характеристики целого	А. Процесс Б. Система В. Горизонтальное разделение труда Г. Структура
30.	Какие основные функции управления рассматриваются в рамках процессного подхода к управлению	А. Руководство (лидерство) Б. Координация В. Распорядительство Г. Мотивация
31.	Какой термин используется в теории и практике управления для обозначения организации процесса обмена информацией на предприятии	А. Координация Б. Функциональная область В. Коммуникации Г. Распорядительство
32.	Какой термин используется для обозначения времени, в течение которого исходный материал проходит все стадии обработки до получения готовой продукции	А. Производственный процесс Б. Технологический процесс В. Полный цикл Г. Производственный цикл
33.	Что из перечисленного относится к связующим процессам в организации	А. Контроль Б. Координация В. Принятие решений Г. Распорядительство
34.	Какие коммуникации из перечисленных относятся к внешним коммуникациям организации	А. Ответность Б. Горизонтальные коммуникации В. Неформальные коммуникации Г. Сменно-встречные собрания
35.	Какие коммуникации из перечисленных относятся к внутренним коммуникациям организации	А. Семинары Б. Телефонные переговоры В. Селекторное совещание Г. Формальные финансовые отчеты
36.	Что относится к базовым элементам процесса коммуникаций в организации	А. Кодирование и выбор канала Б. Декодирование В. Канал передачи информации Г. Передача информации
37.	Что входит в состав основных этапов процесса передачи информации в организации	А. Зарождение идеи Б. Обратная связь В. Отправитель Г. Получатель
38.	Указать проблемы межличностных коммуникаций в организации	А. Семантические трудности Б. Технические проблемы В. Проблемы координации Г. Неудовлетворительная структура организации
39.	Указать проблемы организационных коммуникаций на предприятиях	А. Информационные перегрузки Б. Семантические трудности

		В. Применение современных информационных технологий Г. Предварительное прояснение идей перед началом сообщения
40.	Что принято понимать под управленческим решением	А. Формирование планов работы Б. Выбор из альтернатив В. Подбор возможных вариантов действий Г. Делегирование полномочий
41.	Как называется разновидность управленческих решений, которые принимаются в нестандартных ситуациях и сопряжены с действием неизвестных факторов (выбрать наиболее правильный ответ)	А. Интуитивные решения Б. Незапрограммированные решения В. Альтернативные решения Г. Нестандартные решения
42.	Как называются управленческие решения, основанные на объективных аналитических оценках	А. Альтернативные решения Б. Решения, основанные на суждениях В. Рациональные решения Г. Запрограммированные решения
43.	К какому из этапов рационального решения относится процедура сбора и анализа релевантной информации	А. Диагностика проблемы Б. Формулировка ограничений и критериев В. Определение альтернатив Г. Выбор альтернатив
44.	К какому из этапов рационального решения относится процедура подбора возможных путей устранения проблемы	А. Формулировка ограничений и критериев Б. Определение альтернатив В. Оценка альтернатив Г. Выбор альтернатив
45.	Как принято называть основную общую цель конкретной организации, четко выражающую причину ее существования	А. Стратегия организации Б. Тактика организации В. Миссия организации Г. Политика организации
46.	Какие инструменты принято использовать в процедуре фотографии производственного процесса	А. Фотоаппарат Б. Кинокамера В. Часы Г. Секундомер
47.	Какие инструменты принято использовать в процедуре хронометража производственных процессов	А. Фотоаппарат Б. Кинокамера В. Часы Г. Секундомер
48.	Какие инструменты принято использовать в процедуре фотохронометража производственных процессов	А. Фотоаппарат Б. Кинокамера В. Часы Г. Секундомер
49.	В рамках какого направления развития теории и практики менеджмента функции управления рассматриваются как серия непрерывных взаимосвязанных действий	А. Бихевиористский подход Б. Системный подход В. Процессный подход Г. Ситуационный подход
50.	Какой из перечисленных подходов в теории и практике управления является наиболее современным	А. Бихевиористский подход Б. Системный подход В. Процессный подход Г. Ситуационный подход
51.	Что включает понятие структуры организации	А. Норма управляемости Б. Специализированное разделение труда В. Уровень управления Г. Функциональная область
52.	Кто из исследователей впервые открыл эффект специализированного разделения труда	А. Ф.Тейлор Б. А.Смит В. Р.Оуэн Г. М.Вебер

53.	Какие позиции входят в классификацию технологий по Дж.Вудворд	А. Многозвенные технологии Б. Крупносерийное производство В. Интенсивные технологии Г. Индивидуальное производство
54.	Какие позиции не входят в классификацию технологий по Дж.Вудворд	А. Многозвенные технологии Б. Крупносерийное производство В. Интенсивные технологии Г. Индивидуальное производство
55.	Какие позиции входят в классификацию технологий по Томпсону	А. Непрерывное производство Б. Массовое производство В. Посреднические технологии Г. Интенсивные технологии
56.	Какие позиции не входят в классификацию технологий по Томпсону	А. Мелкосерийное производство Б. Единичное производство В. Посреднические технологии Г. Интенсивные технологии

Вопросы к экзамену:

1. Менеджмент как теория, практика и искусство управления. Сущность управления. Особенности управленческой деятельности в условиях промышленного производства. Предмет управленческой деятельности.
2. Общая характеристика организации и ее ресурсов: люди, технология, материалы, капитал, информация. Простые и сложные организации. Формальные и неформальные организации. Коммерческие и некоммерческие организации.
3. Общие аспекты в работе руководителя: содержание, роли, функции управления. Информационные, межличностные роли руководителя, роли, связанные с принятием решений.
4. Общая характеристика организации: вертикальное разделение труда и уровни управления. Структура организации и норма управления. Горизонтально-интегрированные и вертикально-интегрированные структуры комплексов черной металлургии.
5. Общая характеристика организации: горизонтальное и вертикальное разделение труда. Подразделения металлургического предприятия: передельные, цехи, отделения, участки.
6. Организационно-правовые основы деятельности промышленных предприятий. Трудовые и кредитно-финансовые отношения. Правовые основы управления организацией. Лицензирование и сертифицирование деятельности предприятий черной металлургии.
7. Внутренняя среда организации. Внутренние переменные как результат управленческих решений и их взаимосвязь: цели, задачи, структура, технология, люди.
8. Внешняя среда организации. Характеристика факторов прямого и косвенного воздействия: поставщики, потребители, конкуренты, законодательство, уровень экономики, уровень технологии, групповые интересы.
9. Системный подход в управлении. Функциональные области деятельности предприятия: производство, коммерция, финансы, кадры, НИОКР. Предприятие как социотехническая система. Подсистемы. Формирование подсистем управления металлургического комбината.
10. Производственные процессы в черной металлургии и основные принципы их организации: специализация, параллельность, пропорциональность, поточность, непрерывность, ритмичность, эволюционность.
11. Структура и виды производственных процессов. Простые и сложные производственные процессы. «Узкие» места производственных процессов и методы их устранения. Производственные потоки и применение методов логистики для их оптимизации.

12. «Выталкивающая» и «вытягивающая» системы организации производства в условиях предприятия черной металлургии. Возможности внедрения систем «Точно-вовремя» (JIT) на современном предприятии.
13. Техническое нормирование. Производственная мощность предприятия. Нормирование труда и методы оптимизации норм труда. Методы наблюдения: фотография, хронометраж, фотохронометраж. Журнал наблюдений.
14. Функция планирования. Методы экономического планирования и прогнозирования. Альтернативы и выбор стратегии, возможности использования матрицы Бостонской группы.
15. Организация внутрифирменного планирования на предприятии черной металлургии. Основные элементы и процедуры бизнес-планирования. Организация бюджетирования на предприятии.
16. Бизнес-план инвестиционного проекта: структура и порядок его составления в условиях черной металлургии. SWOT-анализ.
17. Капиталовложения как основная разновидность инвестиций в условиях черной металлургии. Проектирование капиталовложений: новое строительство, расширение, реконструкция, техническое перевооружение производства. ТЭО проекта.
18. Коммерческая оценка инвестиционных проектов в черной металлургии в соответствии с методикой UNIDO. Показатели финансовой устойчивости проекта: рентабельность, оборачиваемость, ликвидность.
19. Коммерческая оценка инвестиционных проектов в черной металлургии в соответствии с методикой UNIDO. Показатели эффективности проекта: период окупаемости инвестиций, чистый дисконтированный доход, внутренняя норма прибыли проекта.
20. Организация внутрифирменного планирования в цехах черной металлургии: текущее и оперативное планирование. Производственная программа. Планы-графики: пооперационные графики, скользящие и постоянно действующие графики. Диспетчирование.
21. Условия безубыточности металлургического производства. Производственная программа и график безубыточности. Точка безубыточности. Методы маржинального анализа и основы принятия краткосрочных управленческих решений по объемам производства продукции.
22. Функция организация взаимодействия на предприятии. Формирование структуры организации и делегирование полномочий. Формирование матричных (проектных) организационных структур в условиях внедрения инновационных разработок в условиях металлургической компании.
23. Функция мотивации персонала. Методы управления персоналом и материальное стимулирование в условиях основных цехов металлургического комбината. Сущность содержательных и процессуальных теорий мотивации в менеджменте.
24. Организация и планирование оплаты труда. Роль и значение тарифной системы оплаты труда в черной металлургии. Фонды оплаты труда и затраты предприятия.
25. Общая характеристика форм и систем оплаты труда: системы повременной и сдельной форм оплаты труда. Условия и особенности применения различных систем оплаты труда в цехах предприятия черной металлургии.
26. Особенности оплаты труда в черной металлургии, Доплаты за неудобства графика, премии, основная и дополнительная заработная плата. Затраты предприятия на выплаты по единому социальному налогу.
27. Контроль как функция управления. Роль контроля в обеспечении результатов деятельности. Предварительный, текущий и заключительный контроль в условиях предприятия черной металлургии. Управленческий контур. Информационно-управляющие системы.
28. Распорядительство и организация рутинного труда на предприятии черной металлургии. Особенности организации «живого» труда в условиях проектных структур при внедрении инновационных разработок.

29. Роль связующих процессов в управлении: коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Организация обмена информацией на производстве. Особенности применения IT-технологий в металлургических комплексах.
30. Роль связующих процессов в управлении: принятие решений. Запрограммированные и незапрограммированные решения. Решения, основанные на суждениях (экспертный метод). Рациональные решения: диагностика проблемы, ограничения и критерии, определение и оценка альтернатив, выбор альтернатив.
31. Организация и планирование снабжения, производства и реализации продукции. Виды сырья, материалов, топлива, продукции в черной металлургии и баланс производства.
32. Общая характеристика маркетинговой деятельности как исходного этапа планирования в условиях предприятия черной металлургии. Формирование сбытовой стратегии.
33. Производственные запасы: текущий, страховой и подготовительный запас. Транзитные и складские формы снабжения. Использование методов логистики для совершенствования материальных потоков на предприятии. Возможности использования систем MRP, MRP II, ERP на современном предприятии.
34. Роль маркетинга в повышении эффективности сбытовой деятельности. Жизненный цикл товара. Сегментирование рынка и позиционирование товара. «Ниша» рынка. Комплекс маркетинга. Конкурентоспособность товаров черной металлургии.
35. Роль качества товаров в повышении их конкурентоспособности. Системы качества. Стандарты качества поколения ИСО 9000 и ИСО 14000. Роль инноваций в развитии современного предприятия и совершенствовании качества и конкурентоспособности продукции. Роль и значение CALS-технологий.
36. Системы качества на современных предприятиях черной металлургии. Методы Тагути, «кружки» качества, система «ноль дефектов», цепная реакция У.Э.Деминга, Всеобщее управление качеством (TQC), Всеобщий менеджмент качества (TQM).
37. Роль человеческого фактора в организации: поведенческий подход в управлении. Поведение отдельных людей и поведение людей в группах как фактор мотивации персонала.
38. Руководство и управление: общая характеристика форм власти и влияния в организации. Использование методов убеждения и методов участия подчиненных в управлении организацией.
39. Лидерство и стиль руководства. Использование управленческой решетки Блейка-Мутон и модели Херси-Бланшара для выявления оптимального стиля лидерства руководителя для конкретного уровня развития персонала.
40. Основные направления инновационного развития предприятий черной металлургии в современных условиях.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-10 способностью использовать знание организационных основ безопасности различных производственных процессов в чрезвычайных ситуациях		
Знать	<p><i>- основные понятия и определения в области организации безопасности производственных процессов</i></p> <p><i>- методы экономических исследований и алгоритмы экономических расчетов, используемые при определении экономического ущерба в случае чрезвычайных ситуаций</i></p>	<p>Перечень тем для подготовки к зачету по дисциплине «Производственный менеджмент»:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные понятия, функции и элементы операционного менеджмента коммерческого предприятия 2. Производство и услуги в операционном менеджменте коммерческого предприятия 3. Основные модели организации и системы управления операциями 4. Механизмы менеджмента: средства и методы управления. Выбор альтернатив эффективного управления. 5. Особенности, функции задачи, основные принципы и методы оценки уровня организации производственного процесса 6. «Теория ограничений» - понятие и особенности 7. Особенности определения «узких мест» 8. Управление операционной системой на основе «теории ограничений» 9. Особенности построения календарного плана производства и плана-графика производства. 10. Распределение ресурсов для выполнения производственной программы 11. Сущность, понятие и особенности эффекта операционного рычага 12. Условия осуществления безубыточности производственной программы 13. Сущность, понятие и особенности, функции задачи, основные принципы планирования себестоимости, стоимости и прибыли 14. Особенности планирования бюджета полной себестоимости, бюджета продаж и бюджета прибылей и убытков предприятия 15. Сущность, понятие виды и особенности экономических и производственных рисков 16. Управление рисками 17. Сущность, понятие и особенности, функции задачи, основные принципы и методы определения эффективности деятельности предприятия 18. Особенности оценки эффективности деятельности предприятия

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>19. Плановые расчеты и показатели оценки эффективности деятельности предприятия</p> <p>Проверочный тест:</p> <p>1. На какой фазе жизненного цикла товара основное внимание управления сосредоточено на обработке конструкции на технологичность и освоении устойчивого выпуска товара с минимально возможными производственными издержками:</p> <p>а) введение; <u>б) рост;</u> в) зрелость; г) спад.</p> <p>2. Для какого вида исследований в наибольшей степени характерна неопределенность со- держания и оценок:</p> <p><u>а) фундаментальные;</u> б) поисковые; в) прикладные; г) ОКР.</p> <p>3. На какой стадии разработки оформляются конструкторские документы, предназначен- ные для из- готовления и испытания опытного образца (опытной партии):</p> <p>а) технического задания; б) технического предложения; в) эскизного проекта; г) технического проекта; <u>д) рабочей документации.</u></p> <p>4. Какой технологический процесс разрабатывается для изготовления предметов с различ ными кон- структивными, но общими технологическими признаками:</p> <p>а) единичный; б) типовой; <u>в) групповой;</u> г) правильный ответ отсутствует.</p> <p>5. Что такое “критический путь” на сетевом графике:</p> <p>а) это наименее обеспеченная ресурсами непрерывная цепочка работ от исходного к завершающему событию сети; б) это наименее протяженная во времени непрерывная цепочка работ от исходного к завершающему событию сети; <u>в) это наиболее протяженная во времени непрерывная цепочка работ от исходного к завершающему событию сети;</u> г) это непрерывная цепочка наиболее ресурсоемких работ от исходного к завершающему событию</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>сети.</p> <p>6. Если имеется возможность определить (задать) вероятность благоприятного и неблагоприятного исхода при принятии решения, то такая ситуация в терминах теории принятия решений классифицируется как:</p> <p>а) условия определенности; б) <u>условия риска</u>; в) условия неопределенности; г) правильный ответ отсутствует.</p> <p>7. Какая из систем сетевого планирования и управления позволяет учесть возможность вероятностного разветвления хода развития работ:</p> <p>а) СРМ; б) PERT/ Time; в) PERT/ Cost; г) <u>GERT</u>.</p> <p>8. Как классифицируется в терминах теории массового обслуживания система, в которой реализуется многооперационный рабочий процесс с параллельно работающими на операциях несколькими рабочими местами:</p> <p>а) одноканальная однофазная система обслуживания; б) одноканальная многофазная система обслуживания; в) многоканальная однофазная система обслуживания; г) <u>многоканальная многофазная система обслуживания</u>.</p> <p>9. Организационное проектирование участков, цехов, заводов выполняется в случае, когда для перехода на выпуск новой продукции необходимо:</p> <p>а) создание нового производства; б) реконструкция действующего производства; в) техническое перевооружение действующего производства; г) <u>все из перечисленного верно</u>.</p>
Уметь	- <i>приобретать знания в обла-</i>	Практические задания

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>сти организации безопасности производственных процессов</i> - использовать экономические знания при оценке результатов деятельности по организации безопасности производственных процессов</p>	<p>№1. Изучаются три варианта вложения средств в некоторый трехлетний инвестиционный проект, в котором предполагается получить доход за первый год - 25 млн. руб., за второй - 30 млн. руб., за третий 50 млн. руб. Поступления доходов происходят в конце соответствующего года, а норма доходности прогнозируется на первый год - 10 %, на второй - 15 %, на третий - 20 %. Какие из изучаемых вариантов строительства являются выгодными, если в проект требуется сделать начальные капитальные вложения в размере: 1 вариант строительства - 70 млн. руб., 2 вариант строительства - 75 млн. руб., 3 вариант строительства - 80 млн. руб.</p> <p>№2. Рассчитать суммарную массу золошлаковых отходов и осадков сточных вод, образующихся в результате сжигания 30 тыс. т каменного угля и текущие затраты на вывоз и размещение твердых отходов, если удельный показатель массы золошлаковых отходов для печорских углей составляет 380 кг/т угля, теплота сгорания топлива 20 ГДж/т, а объем отведения загрязнения сточных вод 0,55 м³ на 1 ГДж произведенного тепла. Затраты на вывоз и размещение золошлаковых твердых отходов на полигоне составляют 120 руб/т.</p> <p>№3 Рассчитать величину предотвращенного экологического ущерба от деградации почв и земель (в результате природоохранной деятельности предприятия), если учесть, что 12 тыс. т нефти собирается с площади 33 га, а удельный ущерб составляет 22,5 тыс. руб/га; коэффициент природно-хозяйственной значимости почв и земель принять равным 2,3.</p>
Владеть	<p>- навыками экономической оценки деятельности по организации безопасности производственных процессов</p> <p>- навыками, методиками оценки и основами анализа эффективности результатов деятельности, связанной с организацией безопасности производственных процессов</p>	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>№1 Рассчитать ущерб, нанесенный здравоохранению выбросами пыли в объеме 10 тыс. т для 1 и 2 зон проживания населения, при условии, что в 1 зоне проживает 2 тыс. человек, а во 2 зоне – 4 тыс. человек. Удельный ущерб для вышеприведенного количества выбросов для 1 зоны равен 405 руб/1000 чел, а для 2 зоны 243 руб/1000 чел. Значения коэффициентов корректировки по зонам в зависимости от высоты источника выброса – 160 м - соответственно равны 0,2 и 0,3.</p> <p>№2 Рассчитать мощность эмиссии в воздушную среду соединений свинца в виде аэрозолей при интенсивности движения легковых карбюраторных автомобилей 75 авт/ч, движущихся со средней скоростью 60 км/ч, при среднем эксплуатационном расходе топлива 0,11 л/км и содержащем в бензине марки А-93 0,37 г соединений свинца на кг топлива. Принять, что коэффициент m_p, учитывающий дорожные и автотранспортные</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>условия при вышеуказанной скорости равен 1,5; коэффициент, учитывающий оседание свинца в системе выпуска отработанных газов (K_0) равен 0,8; коэффициент, учитывающий долю выбрасываемого свинца в виде аэрозолей в общем объеме выбросов (K_r) равен 0,2</p> <p>№3 Проектом предусмотрено приобретение машин и оборудования на сумму 150000 у.е.. Инвестиции осуществляются равными частями в течение двух лет. Расходы на оплату труда составляют 50000 у.е., материалы – 25000 у.е.. Предполагаемые доходы ожидаются во второй год в объеме 75000 у.е., третий - 80000 у.е., четвертый - 85000 у.е., пятый - 90000 у.е., шестой - 95000 у.е., седьмой - 100000 у.е. Оцените целесообразность проекта при цене капитала 12% и если это необходимо предложите меры по его улучшению.</p> <p>№4 Рассчитать водопотребление на питьевые нужды при строительстве 1 скважины (на 16 человек), если СМР продолжаются 5,9 сут, а бурение и крепление скважины –14,2 сут; норма потребления питьевой воды на человека при 12 часовом рабочем дне составляет 37,5 л/сут.</p> <p>Курсовой проект: Оценка экономической эффективности инвестиций в обеспечение экологической безопасности объектов техносферы. Содержание курсового проекта: ВВЕДЕНИЕ Раздел 1. Экологическая экспертиза состояния объекта техносферы Раздел 2. Актуальность предлагаемых мероприятий в сфере обеспечения безопасности в техносфере Раздел 3. Расчет капитальных затрат на реализацию проекта Раздел 4. Расчет эксплуатационных затрат 4.1. Расчет материально-сырьевых и топливно-энергетических затрат 4.2. Расчет затрат на оплату труда и страховых взносов во внебюджетные фонды 4.3. Расчет суммы амортизационных отчислений Раздел 5. Расчет величины предотвращенного ущерба Раздел 6. Анализ изменения себестоимости продукции Раздел 7. Финансовая оценка инвестиций 7.1. Расчет простой нормы прибыли и срока окупаемости</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		7.2. Расчет чистой текущей стоимости проекта и внутренней нормы доходности ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ПК-11 способностью организовывать, планировать и реализовывать работу исполнителей по решению практических задач обеспечения безопасности человека и окружающей среды		
Знать	<p>- <i>основные понятия и определения процесса управления</i></p> <p>- <i>методы контроля деятельности исполнителей по обеспечению безопасности человека и окружающей среды</i></p>	<p>Проверочный тест:</p> <p>1. Как осуществляется текущий контроль в организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях; 2. Путем наблюдения за работой работников; 3. + С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами; 4. Путем докладов на сборах и совещаниях; 5. Вышестоящей структурой. <p>2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Специалисты; 2. Работники; 3. + Руководители; 4. Отдельные руководители; 5. Министерства. <p>3. Контроль - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. + Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации; 2. Вид человеческой деятельности; 3. Наблюдение за работой персонала организации; 4. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях? <ol style="list-style-type: none"> 1. Получение высоких материальных вознаграждений; 2. + Гармонизация между трудом и капиталом; 3. Признание заслуг; 4. Постоянное повышение квалификации персонала; 5. Достижение конкурентного преимущества. <p>5. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация.</p> <p>6. 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 занимания определенной должности; г) согласно действующему законодательству; д) достижения стратегических целей предприятия.</p> <p>7. 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.</p> <p>8. Человеческий капитал - это: а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопленные 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.</p> <p>9. Функции управления персоналом представляют собой: а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;</p> <p>в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;</p> <p>г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;</p> <p>д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.</p> <p>10. Потенциал специалиста – это:</p> <p>а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;</p> <p>б) здоровье человека;</p> <p>в) способность адаптироваться к новым условиям;</p> <p>г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;</p> <p>д) способность человека производить продукцию</p>
Уметь	<p>- <i>приобретать знания в области управления деятельностью по обеспечению безопасности человека и окружающей среды</i></p> <p>- <i>использовать экономические знания при оценке результатов деятельности по обеспечению безопасности человека и окружающей среды</i></p> <p><i>принятие управленческих решений в профессиональной деятельности</i></p>	<p>Практические задания</p> <p>1. Задача «Делегирование функций»</p> <p>Описание ситуации и постановка задачи</p> <p>До настоящего времени начальник отдела бжд самостоятельно составлял отчеты и аналитические справки по текущей работе отдела для руководства организации. В связи с ростом объема решаемых задач затраты на выполнение этих работ многократно возросли. В отделе имеются сотрудники, хорошо зарекомендовавшие себя при решении менее важных задач. Они могли бы частично освободить начальника отдела, взяв на себя составление отдельных отчетов и справок.</p> <p>Как должен поступить начальник отдела?</p> <p>Возможные варианты ответов:</p> <p>1. Начальник отдела дает сотруднику конкретное поручение, не разъяснив ему отдельных положений и позиций. По мнению руководителя, это не является необходимым для успешного решения поставленной задачи, так как он предполагает осуществлять оперативный контроль, чтобы убедиться в успешном ходе работы. В процессе выполнения работы сотруднику разрешается получать необходимую информацию и обсуждать возникающие вопросы с заинтересованными лицами только с санкции начальника отдела.</p> <p>2. Начальник отдела поручает нескольким сотрудникам составление отчетов и аналитических справок по текущей работе, не уточнив точно их полномочий. В этой ситуации начальник отдела оставляет за собой</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>принятие окончательного решения.</p> <p>3. Начальник отдела объясняет сотруднику важность своевременного и качественного решения поручаемой ему задачи, обосновывая при этом цель и необходимость ее решения. Одновременно сотрудник наделяется необходимыми полномочиями и ответственностью для самостоятельного решения поставленной задачи. До сведения других сотрудников отдела доводится информация о полномочиях, передаваемых исполнителю. В правильности своего выбора начальник отдела убеждается только после завершения выполнения исполнителем порученной ему работы.</p> <p>2. Задача «Выбор стратегии управления персоналом»</p> <p>Из общей теории стратегического управления известно, что существует несколько типов, или вариантов, стратегий организации. Это, в частности, стратегии: предпринимательства, динамического роста, максимизации прибыли, выживания, ликвидации. Известно также, что стратегия управления персоналом обусловлена общей стратегией организации. Вместе с тем стратегия управления персоналом не может не отражать существенных особенностей реализации данной функции, обусловленных общей, человеческой природой объекта и субъекта управления, и вытекающих отсюда ее составных элементов. Таких, в частности, как кадровая политика, подбор и найм персонала, профессиональная и социально-психологическая адаптация вновь принятых работников, оценка, стимулирование и мотивация, развитие (включающее обучение, профессиональное и карьерное продвижение), социальное обеспечение и защита работников, высвобождение, правовое и информационное обеспечение функционирования системы управления персоналом.</p> <p><i>Постановка задачи</i></p> <p>Располагая основными характеристиками стратегии организации, следует сформулировать основные элементы стратегии управления персоналом. Однако обе эти стратегии не являются обособленными, автономными в содержательном плане. Стратегия управления персоналом реализуется службой управления персоналом и линейными руководителями как органичная часть общей стратегии организации. Стратегия организации и стратегия управления персоналом разрабатываются как единое целое, поэтому специалисты службы управления персоналом вовлечены в разработку стратегии организации. Ведь именно персоналу предстоит, во-первых, реализовать ту или иную стратегию организации по всем ее составляющим, во-вторых, испытать обоснованность и продуктивность избранной стратегии на себе. Используя описания названных стратегий и составных элементов технологии управления персоналом, охарактеризуйте соответствующие стратегии управления персоналом.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства														
		<p><i>Методические указания</i> На решение задачи отводится 40-50 мин. Задача решается группами по 3-4. Группам раздаются таблицы, аналогичные табл. 1, с заполненными двумя левыми столбцами, в которых содержатся название и краткое описание характерных черт стратегий организации, и незаполненным правым столбцом. После ознакомления с содержанием таблицы студентам предлагается заполнить свободные ячейки правого столбца теми характеристиками стратегии управления персоналом, которые, на их взгляд, соответствуют данной стратегии организации. После выполнения этого задания всеми группами каждая из них докладывает о результатах своей работы, которые вместе с преподавателем обсуждаются всеми группами и при необходимости дополняются и корректируются.</p> <p style="text-align: center;">ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</p> <table border="1" data-bbox="698 721 2159 1425"> <thead> <tr> <th data-bbox="707 721 1025 794">Тип стратегии</th> <th data-bbox="1034 721 1487 794">Характерные черты стратегии организации</th> <th data-bbox="1496 721 2150 794">Характерные черты стратегии управления персоналом</th> </tr> <tr> <th data-bbox="707 794 1025 833">1</th> <th data-bbox="1034 794 1487 833">2</th> <th data-bbox="1496 794 2150 833">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="707 833 1025 1059">Стратегия предпринимательства</td> <td data-bbox="1034 833 1487 1059">Работа преимущественно на основе проектов с высокой степенью финансового риска</td> <td data-bbox="1496 833 2150 1059">В подборе и назначении руководителей имеет место ориентация на специалистов с творческим складом, воображением, способных действовать гибко, готовых к восприятию нового и вместе с тем обладающих достаточной мерой ответственности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 1059 1025 1425">Стратегия динамического роста</td> <td data-bbox="1034 1059 1487 1425">Степень риска в работе организации сравнительно невысока. Работа строится в основном по отлаженным, стандартным схемам. Критерии оценки результатов деятельности связаны с увеличением объемов и ростом эффективности</td> <td data-bbox="1496 1059 2150 1425">В подборе руководителей делается упор на опытных, волевых и достаточно жестких людей, способных потребовать и проконтролировать работу подчиненных. Используются достаточно стандартные методы оплаты и стимулирования труда. Преобладает потребность в узких специалистах и дисциплинированных исполнителях. В управлении персоналом относительно высок удельный вес работ с информацией стандарт-</td> </tr> </tbody> </table>			Тип стратегии	Характерные черты стратегии организации	Характерные черты стратегии управления персоналом	1	2	3	Стратегия предпринимательства	Работа преимущественно на основе проектов с высокой степенью финансового риска	В подборе и назначении руководителей имеет место ориентация на специалистов с творческим складом, воображением, способных действовать гибко, готовых к восприятию нового и вместе с тем обладающих достаточной мерой ответственности	Стратегия динамического роста	Степень риска в работе организации сравнительно невысока. Работа строится в основном по отлаженным, стандартным схемам. Критерии оценки результатов деятельности связаны с увеличением объемов и ростом эффективности	В подборе руководителей делается упор на опытных, волевых и достаточно жестких людей, способных потребовать и проконтролировать работу подчиненных. Используются достаточно стандартные методы оплаты и стимулирования труда. Преобладает потребность в узких специалистах и дисциплинированных исполнителях. В управлении персоналом относительно высок удельный вес работ с информацией стандарт-
Тип стратегии	Характерные черты стратегии организации	Характерные черты стратегии управления персоналом														
1	2	3														
Стратегия предпринимательства	Работа преимущественно на основе проектов с высокой степенью финансового риска	В подборе и назначении руководителей имеет место ориентация на специалистов с творческим складом, воображением, способных действовать гибко, готовых к восприятию нового и вместе с тем обладающих достаточной мерой ответственности														
Стратегия динамического роста	Степень риска в работе организации сравнительно невысока. Работа строится в основном по отлаженным, стандартным схемам. Критерии оценки результатов деятельности связаны с увеличением объемов и ростом эффективности	В подборе руководителей делается упор на опытных, волевых и достаточно жестких людей, способных потребовать и проконтролировать работу подчиненных. Используются достаточно стандартные методы оплаты и стимулирования труда. Преобладает потребность в узких специалистах и дисциплинированных исполнителях. В управлении персоналом относительно высок удельный вес работ с информацией стандарт-														

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства		
				ного характера по учету, статистике, ведению личных дел и т.п.
		Стратегия максимизации прибыли	Суть данной стратегии раскрывается в ее названии. Основные усилия в управлении сосредоточены на поиске резервов сокращения затрат и снижения себестоимости продукции	Стремление использовать дешевую рабочую силу. Применяются стандартизированные процедуры найма. Жесткая политика в области оплаты труда. Меры стимулирования труда направлены на увеличение выработки продукции
			Все внимание - росту производительности	В программах обучения акцент делается на изучение методов повышения производительности. Перспективы служебного продвижения небольшие
		Стратегия выживания	Главная цель - спасти организацию от банкротства. Всеми мерами сокращаются затраты. Анализируются возможности сокращения убыточных видов бизнеса и проектов. Продается часть активов. Вместе с тем ставится задача поиска возможностей роста	Наем персонала максимально снижен. Происходит сокращение штатов и расходов на социальные нужды. Пересматриваются основные положения кадровой политики. Вносятся изменения в систему управления персоналом. Сокращаются программы обучения и развития персонала. Изучаются возможности и осуществляется замена ряда линейных руководителей и специалистов. Ведется поиск специалистов, способных предложить перспективные проекты
		Стратегия ликвидации	Продажа большей части активов. Сокращение объемов произ-	Наем персонала прекращен. Имеет место существенное сокращение штатов. В основном усилия тратятся на высвобождение персонала,

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	
			<p>водства и услуг. Попытки спасти предприятие не предпринимаются</p> <p>оформление пособий и содействие в трудоустройстве увольняемых работников. Главное - сохранить опытные, преданные кадры, с которыми можно попытаться начать новое дело. Система вознаграждений не стимулирует наем</p>
Владеть	<p>- навыками управления деятельностью по обеспечению безопасности человека и окружающей среды</p> <p>- навыками, методиками оценки и основами анализа эффективности результатов деятельности, связанной с обеспечением безопасности человека и окружающей среды</p> <p>- способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.</p>	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Деловая игра «Оценка кандидата для выдвижения на вакантную должность»</p> <p><i>Описание деловой игры</i></p> <p>В крупной производственной организации заместитель генерального директора по персоналу в ближайшие месяцы уходит на пенсию. На его место претендуют два кандидата: начальник отдела кадров и начальник сборочного цеха этой же организации.</p> <p><i>Постановка задачи</i></p> <p>Необходимо подобрать из двух кандидатов одного на замещение вакантной должности генерального директора.</p> <p><i>Методические указания</i></p> <p>При подборе кандидатов на вакантную должность руководителя или специалиста используется специальная методика, которая учитывает систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общественно-гражданская зрелость. 2. Отношение к труду. 3. Уровень знаний и опыт работы. 4. Организаторские способности. 5. Умение работать с людьми. 6. Умение работать с документами и информацией. 7. Умение своевременно принимать и реализовывать решения. 8. Способность увидеть и поддержать передовое. 9. Морально-этические черты характера. 	

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Первая группа включает следующие качества: способность подчинять личные интересы общественным; умение прислушиваться к критике; быть самокритичным; активно участвовать в общественной деятельности; обладать высоким уровнем политической грамотности.</p> <p>Вторая группа: чувство личной ответственности за порученное дело; чуткое и внимательное отношение к людям; трудолюбие; личная дисциплинированность и требовательность к соблюдению дисциплины другими; уровень эстетики работы.</p> <p>Третья группа: наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности; знание объективных основ управления производством; знание передовых методов руководства; стаж работы в данной организации (в том числе на руководящей должности).</p> <p>Четвертая группа: умение организовать систему управления; умение организовывать свой труд; владение передовыми методами руководства; умение проводить деловые совещания; способность к самооценке своих возможностей и своего труда; способность к оценке возможностей и труда других.</p> <p>Пятая группа: умение работать с подчиненными; умение работать с руководителями разных организаций; умение создать сплоченный коллектив; умение подбирать, расставлять и закреплять кадры.</p> <p>Шестая группа: умение коротко и ясно формулировать цели; умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения; способность четко формулировать поручения, давать задания; знание возможностей современной техники управления и умение использовать ее в своем труде; умение читать документы.</p> <p>Седьмая группа: умение своевременно принимать решения; способность обеспечивать контроль за исполнением решений; умение быстро ориентироваться в сложной обстановке; умение разрешать конфликтные ситуации; способность к соблюдению психогигиены; умение владеть собой; уверенность в себе.</p> <p>Восьмая группа: умение видеть новое; способность распознавать и поддерживать новаторов, энтузиастов и рационализаторов; умение распознавать и нейтрализовать скептиков, консерваторов, ретроградов и авантюристов; инициативность; смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений; мужество и способность идти на обоснованный риск.</p> <p>Девятая группа: честность, добросовестность, порядочность, принципиальность; уравновешенность, выдержанность, вежливость; настойчивость; общительность, обаяние; скромность; опрятность и аккуратность внешнего вида; хорошее здоровье.</p> <p>В каждом конкретном случае из этого списка выбираются (при помощи экспертов) те позиции, которые наиболее важны для конкретной должности, и к ним добавляются специфические качества, которыми должен обладать претендент на конкретную должность. Отбирая важнейшие качества для определения</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>требований к кандидатам на ту или иную должность, следует отличать качества, необходимые для данной должности, которыми владеет претендент и качества, которые можно приобрести достаточно быстро, освоившись с работой после назначения на должность.</p> <p>После проведения такой работы мы будем располагать десятками качеств, сформированных в девять групп, приведенных выше. Для этого создается группа экспертов из 5-10 человек. В нее целесообразно включить руководителя подразделения организации, в котором появилась вакансия, 1 -2 опытных работников этого подразделения, руководителей и работников подразделений, связанных с данным подразделением по работе, работника кадровой службы, специалиста по управлению персоналом.</p> <p>Каждый из экспертов строит матрицы попарных сравнений и ранжирует подобранные качества. Затем строится сводная матрица попарных сравнений этих качеств, в которую включаются мнения всех экспертов. В результате специальной обработки качеств при помощи данной матрицы остаются те качества, которые имеют первостепенную важность для конкретной вакантной должности (идеальные качества).</p> <p>После этого экспертами проводится работа по определению наличия этих качеств у кандидатов на вакантную должность и степени обладания ими каждым кандидатом (в баллах).</p> <p>Каждый кандидат заполняет матрицу попарных сравнений качеств по своей персоне. Причем в матрицы включаются только те качества, которыми он (с его точки зрения) обладает на 50% и выше. То же самое делают эксперты, знающие претендента. Количество экспертов не ограничивается. В качестве эксперта выступает также работник кадровой службы, проводивший собеседование с кандидатом, одной из целей которого являлось определение степени обладания претендентом необходимыми для работы на вакантной должности качествами. Строится сводная матрица попарных сравнений, в которую включается мнение всех экспертов (включая и самого претендента). После обработки данных сводной матрицы остаются те качества, которыми обладает кандидат в наибольшей степени. Кандидат, в наибольшей степени обладающий всеми необходимыми для вакантной должности качествами, занимает эту должность.</p> <p>Наложение реальных качеств претендента на идеальные качества осуществляется при помощи специальной таблицы, где степень обладания кандидатами теми или иными качествами и идеальные качества представлены в баллах.</p> <p><i>Описание хода деловой игры</i></p> <p>Преподаватель предлагает участникам игры отобрать 10 качеств, которыми в наибольшей степени должен обладать кандидат на должность заместителя генерального директора по персоналу. Эти 10 качеств должны охватывать все девять групп. Значит, из каждой группы следует отобрать по одному каче-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																																																																																																																																																																	
		<p>ству и еще дополнительно одно качество из какой-либо группы.</p> <p>Отбор качеств производится простым голосованием всех участников. Затем каждый участник строит матрицу попарных сравнений отобранных качеств. Пример построения такой матрицы показан в табл.</p> <p style="text-align: right;">Таблица</p> <p style="text-align: center;">МАТРИЦА ПОПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ КАЧЕСТВ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНИЗАЦИИ (ЭКСПЕРТ № 1)</p> <table border="1" data-bbox="698 568 2159 1177"> <thead> <tr> <th data-bbox="698 568 779 683">№ п/п</th> <th data-bbox="788 568 1576 683">Наименование качества</th> <th data-bbox="1585 568 1621 609">1</th> <th data-bbox="1630 568 1666 609">2</th> <th data-bbox="1675 568 1711 609">3</th> <th data-bbox="1720 568 1756 609">4</th> <th data-bbox="1765 568 1800 609">5</th> <th data-bbox="1809 568 1845 609">6</th> <th data-bbox="1854 568 1890 609">7</th> <th data-bbox="1899 568 1935 609">8</th> <th data-bbox="1944 568 1980 609">9</th> <th data-bbox="1989 568 2024 609">10</th> <th data-bbox="2033 568 2159 683">Сумма в баллах</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="698 689 779 759">1</td> <td data-bbox="788 689 1576 759">Способность подчинять личные интересы общественным</td> <td data-bbox="1585 689 1621 730">-</td> <td data-bbox="1630 689 1666 730">1</td> <td data-bbox="1675 689 1711 730">0</td> <td data-bbox="1720 689 1756 730">0</td> <td data-bbox="1765 689 1800 730">0</td> <td data-bbox="1809 689 1845 730">2</td> <td data-bbox="1854 689 1890 730">1</td> <td data-bbox="1899 689 1935 730">2</td> <td data-bbox="1944 689 1980 730">1</td> <td data-bbox="1989 689 2024 730">2</td> <td data-bbox="2033 689 2159 730">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 766 779 798">2</td> <td data-bbox="788 766 1576 798">Чуткое и внимательное отношение к людям</td> <td data-bbox="1585 766 1621 798">1</td> <td data-bbox="1630 766 1666 798">-</td> <td data-bbox="1675 766 1711 798">2</td> <td data-bbox="1720 766 1756 798">0</td> <td data-bbox="1765 766 1800 798">0</td> <td data-bbox="1809 766 1845 798">2</td> <td data-bbox="1854 766 1890 798">1</td> <td data-bbox="1899 766 1935 798">1</td> <td data-bbox="1944 766 1980 798">2</td> <td data-bbox="1989 766 2024 798">1</td> <td data-bbox="2033 766 2159 798">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 804 779 874">3</td> <td data-bbox="788 804 1576 874">Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности</td> <td data-bbox="1585 804 1621 845">2</td> <td data-bbox="1630 804 1666 845">0</td> <td data-bbox="1675 804 1711 845">-</td> <td data-bbox="1720 804 1756 845">0</td> <td data-bbox="1765 804 1800 845">1</td> <td data-bbox="1809 804 1845 845">2</td> <td data-bbox="1854 804 1890 845">0</td> <td data-bbox="1899 804 1935 845">1</td> <td data-bbox="1944 804 1980 845">1</td> <td data-bbox="1989 804 2024 845">1</td> <td data-bbox="2033 804 2159 845">8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 880 779 912">4</td> <td data-bbox="788 880 1576 912">Владение передовыми методами руководства</td> <td data-bbox="1585 880 1621 922">2</td> <td data-bbox="1630 880 1666 922">2</td> <td data-bbox="1675 880 1711 922">2</td> <td data-bbox="1720 880 1756 922">-</td> <td data-bbox="1765 880 1800 922">1</td> <td data-bbox="1809 880 1845 922">2</td> <td data-bbox="1854 880 1890 922">1</td> <td data-bbox="1899 880 1935 922">1</td> <td data-bbox="1944 880 1980 922">2</td> <td data-bbox="1989 880 2024 922">2</td> <td data-bbox="2033 880 2159 922">15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 919 779 951">5</td> <td data-bbox="788 919 1576 951">Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры</td> <td data-bbox="1585 919 1621 960">2</td> <td data-bbox="1630 919 1666 960">2</td> <td data-bbox="1675 919 1711 960">1</td> <td data-bbox="1720 919 1756 960">1</td> <td data-bbox="1765 919 1800 960">-</td> <td data-bbox="1809 919 1845 960">2</td> <td data-bbox="1854 919 1890 960">1</td> <td data-bbox="1899 919 1935 960">2</td> <td data-bbox="1944 919 1980 960">1</td> <td data-bbox="1989 919 2024 960">2</td> <td data-bbox="2033 919 2159 960">14</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 957 779 1027">6</td> <td data-bbox="788 957 1576 1027">Умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения</td> <td data-bbox="1585 957 1621 999">0</td> <td data-bbox="1630 957 1666 999">0</td> <td data-bbox="1675 957 1711 999">0</td> <td data-bbox="1720 957 1756 999">0</td> <td data-bbox="1765 957 1800 999">0</td> <td data-bbox="1809 957 1845 999">-</td> <td data-bbox="1854 957 1890 999">1</td> <td data-bbox="1899 957 1935 999">0</td> <td data-bbox="1944 957 1980 999">1</td> <td data-bbox="1989 957 2024 999">1</td> <td data-bbox="2033 957 2159 999">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 1034 779 1066">7</td> <td data-bbox="788 1034 1576 1066">Умение разрешать конфликтные ситуации</td> <td data-bbox="1585 1034 1621 1075">1</td> <td data-bbox="1630 1034 1666 1075">1</td> <td data-bbox="1675 1034 1711 1075">2</td> <td data-bbox="1720 1034 1756 1075">1</td> <td data-bbox="1765 1034 1800 1075">1</td> <td data-bbox="1809 1034 1845 1075">1</td> <td data-bbox="1854 1034 1890 1075">-</td> <td data-bbox="1899 1034 1935 1075">1</td> <td data-bbox="1944 1034 1980 1075">1</td> <td data-bbox="1989 1034 2024 1075">2</td> <td data-bbox="2033 1034 2159 1075">11</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 1072 779 1104">8</td> <td data-bbox="788 1072 1576 1104">Умение видеть новое</td> <td data-bbox="1585 1072 1621 1114">0</td> <td data-bbox="1630 1072 1666 1114">1</td> <td data-bbox="1675 1072 1711 1114">1</td> <td data-bbox="1720 1072 1756 1114">1</td> <td data-bbox="1765 1072 1800 1114">0</td> <td data-bbox="1809 1072 1845 1114">2</td> <td data-bbox="1854 1072 1890 1114">1</td> <td data-bbox="1899 1072 1935 1114">-</td> <td data-bbox="1944 1072 1980 1114">0</td> <td data-bbox="1989 1072 2024 1114">2</td> <td data-bbox="2033 1072 2159 1114">8</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 1110 779 1142">9</td> <td data-bbox="788 1110 1576 1142">Общительность</td> <td data-bbox="1585 1110 1621 1152">1</td> <td data-bbox="1630 1110 1666 1152">0</td> <td data-bbox="1675 1110 1711 1152">1</td> <td data-bbox="1720 1110 1756 1152">0</td> <td data-bbox="1765 1110 1800 1152">1</td> <td data-bbox="1809 1110 1845 1152">1</td> <td data-bbox="1854 1110 1890 1152">1</td> <td data-bbox="1899 1110 1935 1152">2</td> <td data-bbox="1944 1110 1980 1152">-</td> <td data-bbox="1989 1110 2024 1152">2</td> <td data-bbox="2033 1110 2159 1152">9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="698 1149 779 1181">10</td> <td data-bbox="788 1149 1576 1181">Опрятность и аккуратность внешнего вида</td> <td data-bbox="1585 1149 1621 1190">0</td> <td data-bbox="1630 1149 1666 1190">1</td> <td data-bbox="1675 1149 1711 1190">1</td> <td data-bbox="1720 1149 1756 1190">0</td> <td data-bbox="1765 1149 1800 1190">0</td> <td data-bbox="1809 1149 1845 1190">1</td> <td data-bbox="1854 1149 1890 1190">0</td> <td data-bbox="1899 1149 1935 1190">0</td> <td data-bbox="1944 1149 1980 1190">0</td> <td data-bbox="1989 1149 2024 1190">-</td> <td data-bbox="2033 1149 2159 1190">3</td> </tr> </tbody> </table> <p>Сводная матрица попарных сравнений качеств заместителя генерального директора по персоналу приведена в табл.. Допустим, что в деловой игре заняты 7 участников.</p> <p style="text-align: right;">Таблица</p> <p style="text-align: center;">СВОДНАЯ МАТРИЦА ПОПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ КАЧЕСТВ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНИЗАЦИИ</p> <table border="1" data-bbox="698 1366 2159 1436"> <thead> <tr> <th data-bbox="698 1366 779 1436" rowspan="2">№ п/п</th> <th data-bbox="788 1366 1290 1407" rowspan="2">Номер эксперта</th> <th colspan="7" data-bbox="1299 1366 1738 1407">Значение в баллах</th> <th data-bbox="1747 1366 1998 1436" rowspan="2">Среднее арифметическое значение</th> <th data-bbox="2007 1366 2159 1436" rowspan="2">Ранг качества</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1299 1414 1335 1436">1</th> <th data-bbox="1344 1414 1379 1436">2</th> <th data-bbox="1388 1414 1424 1436">3</th> <th data-bbox="1433 1414 1469 1436">4</th> <th data-bbox="1478 1414 1514 1436">5</th> <th data-bbox="1523 1414 1559 1436">6</th> <th data-bbox="1568 1414 1603 1436">7</th> </tr> </thead> </table>	№ п/п	Наименование качества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сумма в баллах	1	Способность подчинять личные интересы общественным	-	1	0	0	0	2	1	2	1	2	9	2	Чуткое и внимательное отношение к людям	1	-	2	0	0	2	1	1	2	1	10	3	Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности	2	0	-	0	1	2	0	1	1	1	8	4	Владение передовыми методами руководства	2	2	2	-	1	2	1	1	2	2	15	5	Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры	2	2	1	1	-	2	1	2	1	2	14	6	Умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения	0	0	0	0	0	-	1	0	1	1	3	7	Умение разрешать конфликтные ситуации	1	1	2	1	1	1	-	1	1	2	11	8	Умение видеть новое	0	1	1	1	0	2	1	-	0	2	8	9	Общительность	1	0	1	0	1	1	1	2	-	2	9	10	Опрятность и аккуратность внешнего вида	0	1	1	0	0	1	0	0	0	-	3	№ п/п	Номер эксперта	Значение в баллах							Среднее арифметическое значение	Ранг качества	1	2	3	4	5	6	7
№ п/п	Наименование качества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сумма в баллах																																																																																																																																																							
1	Способность подчинять личные интересы общественным	-	1	0	0	0	2	1	2	1	2	9																																																																																																																																																							
2	Чуткое и внимательное отношение к людям	1	-	2	0	0	2	1	1	2	1	10																																																																																																																																																							
3	Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности	2	0	-	0	1	2	0	1	1	1	8																																																																																																																																																							
4	Владение передовыми методами руководства	2	2	2	-	1	2	1	1	2	2	15																																																																																																																																																							
5	Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры	2	2	1	1	-	2	1	2	1	2	14																																																																																																																																																							
6	Умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения	0	0	0	0	0	-	1	0	1	1	3																																																																																																																																																							
7	Умение разрешать конфликтные ситуации	1	1	2	1	1	1	-	1	1	2	11																																																																																																																																																							
8	Умение видеть новое	0	1	1	1	0	2	1	-	0	2	8																																																																																																																																																							
9	Общительность	1	0	1	0	1	1	1	2	-	2	9																																																																																																																																																							
10	Опрятность и аккуратность внешнего вида	0	1	1	0	0	1	0	0	0	-	3																																																																																																																																																							
№ п/п	Номер эксперта	Значение в баллах							Среднее арифметическое значение	Ранг качества																																																																																																																																																									
		1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																											

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства										
			Наименование качества								чение в баллах	
		1	Способность подчинять личные интересы общественным	9	10	8	11	12	13	7	10,0	4
		2	Чуткое и внимательное отношение к людям	10	9	11	8	7	6	12	9,0	6
		3	Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности	8	10	9	11	8	6	12	9,1	5
		4	Владение передовыми методами руководства	15	13	14	12	15	17	11	13,9	1
		5	Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры	14	12	13	11	13	11	16	12,9	2
		6	Умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения	3	5	4	6	4	6		4,7	9
		7	Умение разрешать конфликтные ситуации	11	10	9	12	13	14	8	11,0	3
		8	Умение видеть новое	8	9	10	7	6	5	-	7,5	8
		9	Общительность	9	7	8	9	11	6	12	8,9	7
		10	Опрятность и аккуратность внешнего вида	3	5	4	3	-	6	-	4,2	10
		<p>Из табл. видно, что качества № 6 (умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения - 4,7 балла) и № 10 (опрятность и аккуратность внешнего вида - 4,2 балла) не имеют существенного значения для данной вакантной должности, так как отношения $13,9/4,7$ и $13,9/4,2 > 2^*$. Зато оставшиеся восемь качеств являются идеальными для нашей вакантной должности. Далее определяется степень обладания кандидатами на вакантную должность этими идеальными качествами. Строятся такие же матрицы для каждого из кандидатов, и результаты заносятся в специальную таблицу (табл. 6.8).</p> <p>В табл. в скобках указаны отклонения реальных качеств претендентов от идеальных. Сумма отклонений у начальника отдела кадров составляет -0,9 балла, а у начальника сборочного цеха результат - 1,3 балла. Начальник отдела кадров в наибольшей степени обладает идеальными качествами, и поэтому он рекомендуется экспертной комиссией на должность заместителя генерального директора по персоналу</p>										

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																																																							
		<p>организации. СРАВНЕНИЕ РЕАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНИЗАЦИИ С ИДЕАЛЬНЫМИ КАЧЕСТВАМИ</p> <table border="1" data-bbox="698 459 2105 1177"> <thead> <tr> <th rowspan="2">№ п/п</th> <th rowspan="2">Наименование качества</th> <th rowspan="2">Значение идеальных качеств в баллах</th> <th colspan="2">Значение качеств претендентов в баллах</th> </tr> <tr> <th>начальник отдела кадров</th> <th>начальник сборочного цеха</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Способность подчинять личные интересы общественным</td> <td>10,0</td> <td>9,9 (-0,1)</td> <td>9,7 (-0,3)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Чуткое и внимательное отношение к людям</td> <td>9,0</td> <td>9,1 (+0,1)</td> <td>8,9 (-0,1)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности</td> <td>9,1</td> <td>9,0 (-0,1)</td> <td>9,0 (-0,1)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Владение передовыми методами руководства</td> <td>13,9</td> <td>13,0 (-0,9)</td> <td>13,2 (-0,7)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры</td> <td>12,9</td> <td>12,2 (-0,7)</td> <td>12,3 (-0,6)</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Умение разрешать конфликтные ситуации</td> <td>11,0</td> <td>12,2 (+0,2)</td> <td>11,1 (+0,1)</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Умение видеть новое</td> <td>7,5</td> <td>7,7 (+0,2)</td> <td>7,6 (+0,1)</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>Общительность</td> <td>8,9</td> <td>9,3 (+0,4)</td> <td>9,2 (+0,3)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>(-0,9)</td> <td>(-1,3)</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Отношение максимального среднеарифметического значения (качество № 4 - 13,9 балла) в баллах к среднеарифметическому значению данного качества (см. табл.).</p>				№ п/п	Наименование качества	Значение идеальных качеств в баллах	Значение качеств претендентов в баллах		начальник отдела кадров	начальник сборочного цеха	1	Способность подчинять личные интересы общественным	10,0	9,9 (-0,1)	9,7 (-0,3)	2	Чуткое и внимательное отношение к людям	9,0	9,1 (+0,1)	8,9 (-0,1)	3	Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности	9,1	9,0 (-0,1)	9,0 (-0,1)	4	Владение передовыми методами руководства	13,9	13,0 (-0,9)	13,2 (-0,7)	5	Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры	12,9	12,2 (-0,7)	12,3 (-0,6)	7	Умение разрешать конфликтные ситуации	11,0	12,2 (+0,2)	11,1 (+0,1)	8	Умение видеть новое	7,5	7,7 (+0,2)	7,6 (+0,1)	9	Общительность	8,9	9,3 (+0,4)	9,2 (+0,3)				(-0,9)	(-1,3)
№ п/п	Наименование качества	Значение идеальных качеств в баллах	Значение качеств претендентов в баллах																																																						
			начальник отдела кадров	начальник сборочного цеха																																																					
1	Способность подчинять личные интересы общественным	10,0	9,9 (-0,1)	9,7 (-0,3)																																																					
2	Чуткое и внимательное отношение к людям	9,0	9,1 (+0,1)	8,9 (-0,1)																																																					
3	Наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности	9,1	9,0 (-0,1)	9,0 (-0,1)																																																					
4	Владение передовыми методами руководства	13,9	13,0 (-0,9)	13,2 (-0,7)																																																					
5	Умение подбирать, расставлять и закреплять кадры	12,9	12,2 (-0,7)	12,3 (-0,6)																																																					
7	Умение разрешать конфликтные ситуации	11,0	12,2 (+0,2)	11,1 (+0,1)																																																					
8	Умение видеть новое	7,5	7,7 (+0,2)	7,6 (+0,1)																																																					
9	Общительность	8,9	9,3 (+0,4)	9,2 (+0,3)																																																					
			(-0,9)	(-1,3)																																																					
ОК-14 способностью использовать организационно-управленческие навыки в профессиональной и социальной деятельности																																																									
Знать	– <i>основные понятия и определения процесса</i>	Проверочный тест: 1. Содержанию какого понятия соответствует следующее определение - процесс целенаправленного воз-																																																							

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>управления</i></p> <p>– <i>методы контроля деятельности исполнителей по обеспечению безопасности человека и окружающей среды</i></p>	<p>действия на объект -это?</p> <p>1. Менеджмент 2. Управление 3. Функция менеджмента</p> <hr/> <p>2. Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?</p> <p>1. Менеджмент 2. Управление 3. Функция менеджмента</p> <hr/> <p>3. Содержание какого понятия отражает следующее определение - совокупность приемов методов и средств осуществления управления - это?</p> <p>1. Менеджмент 2. Управление 3. Функция менеджмента</p> <hr/> <p>4. Содержание какого понятия отражает следующее определение - вид управленческой деятельности, который характеризуется однородностью целей, действий или объектов их приложения - это?</p> <p>1. Менеджмент 2. Функция менеджмента 3. Метод менеджмента</p> <hr/> <p>5. Какому понятию соответствует следующее определение - способ воздействия на объект управления - это?</p> <p>1. Менеджмент 2. Функция менеджмента 3. Метод менеджмента</p> <hr/> <p>6. В системе управления организацией - субъект управления - это?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. Управляющая подсистема 2. Управляемая подсистема 3. Связующая подсистема</p> <hr/> <p>7. В системе управления организацией - объект управления - это? 1. Управляющая подсистема 2. Управляемая подсистема 3. Связующая подсистема</p> <hr/> <p>8. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие? 1. Приказ, распоряжение, указание 2. План, задание 3. Отчет 4. Данные контроля</p> <hr/> <p>9. В каком виде может быть реализована в процессе управления обратная связь? 1. Приказ, распоряжение, указание 2. План, задание 3. Отчет 4. Данные контроля</p> <hr/> <p>10. Можно ли представить процесс управления в виде схемы, общей для всех организаций, предприятий, фирмы? 1. Можно 2. Нельзя</p> <hr/> <p>11. Что поступает в организацию из внешней среды? 1. Цели 2. Информация 3. Ресурсы</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4. Директивные указания 5. Отчетные данные</p> <hr/> <p>12. Что поступает во внешнюю среду из организации? 1. Информация 2. Ресурсы 3. Отчетные данные 4. Готовая продукция</p> <hr/> <p>13. Что является результатом деятельности объекта управления? 1. Информация 2. Функция управления 3. Готовая продукция организации 4. Управленческое решение</p> <hr/> <p>14. Что является результатом деятельности субъекта управления? 1. План, приказ, задание 2. Управленческое решение 3. Готовая продукция организации</p> <hr/> <p>15. Что является предметом труда работников управления? 1. Сырье, материалы 2. Готовая продукция 3. Информация 4. Ресурсы</p> <hr/> <p>16. Что является, продуктом труда менеджера? 1. Выполненная функция 2. Решенная задача 3. Готовая продукция</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4. Управленческое решение</p> <hr/> <p>17. Что такое организационное управление?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление производственными процессами 2. Управление технологическими процессами 3. Управление людьми 4. Функция управления <hr/> <p>18. На какие изменения реагирует менеджмент, как система гибкого управления?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Во внешней среде 2. Во внутренней среде 3. Во внешней и внутренней среде <hr/> <p>19. Какие составляющие включаются в среду прямого воздействия организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поставщики 2. Конкуренты 3. Собственники 4. Научно-технические организации 5. Государственные органы <hr/> <p>20. Что из ниже перечисленного принято считать элементами внутренней среды организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цели 2. Персонал 3. Методы решения управленческих задач 4. Функции персонала 5. Структуру 6. Технологию 7. Управленческие решения <hr/> <p>21. Происходят ли изменения в элементах внутренней среды организации в процессе ее функционирования?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ния?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Происходят 2. Не происходят 3. Происходят только в отдельных элементах <hr/> <p>22. Что влияет на процесс принятия решений в организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Состояние внешней среды 2. Состояние внутренней среды 3. Решения зависят только от лиц, принимающих решения <hr/> <p>23. Какие функции менеджмента отражают процесс разделения управленческого труда?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общие 2. Специфические 3. Связующие 4. Социально-психологические <hr/> <p>24. Какие из ниже перечисленных функций относятся к специфическим функциям управления?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация 2. Коммуникационные 3. Организация труда 4. Общее руководство 5. Оперативное управление <hr/> <p>25. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование 2. Организация 3. Мотивация 4. Коммуникационные

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>26. Какие функции обеспечивают координацию действий подчиненных руководителю лиц и подразделений?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование 2. Организация 3. Общее руководство 4. Мотивация 5. Контроль <hr/> <p>27. Какие из перечисленных функций менеджмента базируются на потребностях и интересах работников?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование 2. Организация 3. Мотивация 4. Контроль 5. Руководство <hr/> <p>28. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют установить цели организации и обеспечить их выполнение?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование 2. Организация 3. Контроль 4. Мотивация <hr/> <p>29. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование 2. Организация 3. Контроль 4. Мотивация <hr/> <p>30. Для чего предназначена организационная структура управления?</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. Для установления целей организации</p> <p>2. Для обеспечения единства действия всех элементов организации</p> <p>3. Для стимулирования действий работников организации</p> <hr/> <p>31. Что характеризует организационную структуру управления?</p> <p>1. Уровни управления</p> <p>2. Звенья управления</p> <p>3. Виды ответственности</p> <p>4. Связи между звеньями</p> <p>5. Тип руководства</p> <hr/> <p>32. Какие звенья выделяют в организационной структуре управления?</p> <p>1. Производственные</p> <p>2. Линейные</p> <p>3. Функциональные</p> <p>4. Технологические</p> <hr/> <p>33. Что представляет собой уровень управления?</p> <p>1. Вид ответственности</p> <p>2. Вид руководства</p> <p>3. Степень подчиненности и ответственности</p> <p>4. Вид подчиненности</p> <hr/> <p>34. Что представляет собой управления?</p> <p>1. Степень подчиненности и ответственности</p> <p>2. Обособленную ячейку структуры</p> <p>3. Элемент структуры, выполняющий одну или несколько специфических функций</p> <p>4. Ячейку, выполняющую одну из общих функций менеджмента</p> <hr/>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – использовать организационно-управленческие навыки в профессиональной и социальной деятельности – применять основы управленческих знаний в профессиональной и социальной деятельности – отличать эффективное решение от неэффективного 	<p>Практические задания</p> <p>1. По материалам баланса фактического использования рабочего времени, полученного в результате индивидуальной фотографии рабочего дня, определите возможное выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени на 25%, если их выполнение в базисном периоде составляло 95%. Фактические затраты рабочего времени по элементам баланса составили:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовительно-заключительное время - 15 мин.; - оперативное время - 360 мин.; - время перерывов в связи с обслуживанием рабочего места - 30 мин.; - затраты времени на отдых и личные надобности - 20 мин.; - сверхнормативные затраты времени перерывов по организационно-техническим причинам - 15 мин.; - потери времени из-за нарушения трудовой дисциплины - 40 мин. <p>2. Деловая ситуация</p> <p>Описание ситуации</p> <p>В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.</p> <p>Постановка задачи</p> <p>Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других. 2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии. 3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д. 4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому. <p>3. Деловая ситуация</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Описание ситуации Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 : 15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.</p> <p>Постановка задачи Как вы начнете беседу при встрече?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу. 2. Извинитесь перед ним и начнете беседу. 3. Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?» 4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – <i>организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности</i> – <i>навыками определения эффективности результатов деятельности по</i> 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Задача «Определение логической последовательности выполнения функций» <p>Исходные данные Для решения задачи студентам дается перечень функций службы управления персоналом, причем этот перечень составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями.</p> <p>Перечень функций службы управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение потребности в персонале;

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>обеспечению безопасности человека и окружающей среды</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • использование персонала; • анализ маркетинговой информации; • разработка системы целей управления персоналом; • определение содержания труда на каждом рабочем месте; • выбор путей покрытия потребности в персонале; • адаптация персонала; • определение функций и оргструктуры службы управления персоналом; • формирование системы управления персоналом; • планирование качественной и количественной потребности в персонале; • отбор персонала; • определение потребности в персонале; • производственная социализация персонала; • мотивация трудовой деятельности; • управление карьерой персонала; • высвобождение персонала; • определение содержания и процесса мотивации; • деловая оценка персонала; • использование денежных и неденежных побудительных систем; • развитие персонала; • организация обучения персонала. <p><i>Постановка задачи</i></p> <p>Студенты должны расставить перечисленные функции в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.</p> <p>2. Задача. 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?</p> <p>Решение задачи:</p> <p>Описанная ситуация может быть вызвана как проблемами подчиненного, так и проблемами, связанными с руководством. Анализ данных аспектов позволит сделать правильные выводы относительно будущих действий в отношении такого сотрудника.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																							
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Проблемы, связанные непосредственно в подчиненным могут быть связаны с его недостаточной компетентностью при решении возникающих в настоящее время проблем и задач, проблемами в семье, проблемами со здоровьем, планами в отношении возможности смены места работы и пр. ✓ Если имеет место недостаточная компетентность, то такого работника следует требовать выполнения мер по повышению профессиональной компетентности (курсы повышения квалификации и пр.). ✓ Существенную роль в решении семейных проблем может сыграть своевременная профессиональная психологическая помощь. ✓ Если имеют место планы о смене места работы, то причиной этому может быть отсутствие нормального психологического климата в коллективе, недостаточная мотивация трудовой деятельности. Решением данной проблемы может стать повышение зарплаты при условии, что данный сотрудник является ценным для фирмы. ✓ Проблемы, связанные с отсутствием приемлемого для работы морально-психологического климата в коллектива, могут быть спровоцированы совершенно различными проблемами, в том числе и отношением начальства к подчиненным. В данном случае руководству целесообразно пересмотреть методы своей работы для того, чтобы снижение эффективности не стало нормой и не вошло в систему. <p>3. Задача. Проведите экономическую оценку ущерба от загрязнения водоемов сбросами вредных веществ в регионе за три года, если известно, что на территории рассматриваемого региона находятся следующие водные объекты: Волга (исток – г.Н.Новгород). Выясните, как изменяется величина экономической оценки ущерба от загрязнения водоемов.</p> <table border="1" data-bbox="698 1090 2161 1318"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Наименование загрязняющего вещества</th> <th colspan="3">Объемы сбросов по годам, тыс.т</th> </tr> <tr> <th>2001 г.</th> <th>2002 г.</th> <th>2003 г.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Железо, марганец</td> <td>240</td> <td>230</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>БПК полн.</td> <td>310</td> <td>365</td> <td>380</td> </tr> <tr> <td>Нефть и нефтепродукты</td> <td>390</td> <td>270</td> <td>190</td> </tr> <tr> <td>Фосфор</td> <td>210</td> <td>180</td> <td>110</td> </tr> </tbody> </table> <p>Коэффициент β принять равным 1,2.</p> <p>4. «Подходы к управлению человеческими ресурсами» В течение восьми лет Олег Иванов работал менеджером по производству. Он прошел все ступени</p>	Наименование загрязняющего вещества	Объемы сбросов по годам, тыс.т			2001 г.	2002 г.	2003 г.	Железо, марганец	240	230	180	БПК полн.	310	365	380	Нефть и нефтепродукты	390	270	190	Фосфор	210	180	110
Наименование загрязняющего вещества	Объемы сбросов по годам, тыс.т																								
	2001 г.	2002 г.	2003 г.																						
Железо, марганец	240	230	180																						
БПК полн.	310	365	380																						
Нефть и нефтепродукты	390	270	190																						
Фосфор	210	180	110																						

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>служебной лестницы. И был известен как жесткий, но работающий руководитель. Нина Петрова занимала должность менеджера по производству примерно тот же срок и так же прошла все ступени. У Нины сложилась репутация приятного и работающего руководителя. В течение последних лет руководимые ими отделы были «на голову» выше других шести отделов по конкретным производственным показателям. Этим руководителям удалось добиться успехов, несмотря на их почти диаметрально противоположные отношения к рабочим. Олег объяснял свой подход следующим образом: «Единственный способ управлять рабочими – это применять жесткий подход, как только они совершают ошибку. Вообще, чтобы держать коллектив в тонусе, я периодически собираю всех рабочих и устраиваю головомойку независимо от того, заслужил он ее или нет. Если они работают хорошо, то я говорю, что именно за это им платят деньги. В результате, мне достаточно просто пройти по своему участку – и люди начнут работать как сумасшедшие».</p> <p>Нина объяснила свой метод так: «Я не верю в хорошие отношения с рабочими, которые описаны в теории человеческих отношений. Но считаю, что рабочий заслуживает признание и внимание с моей стороны, если он или она хорошо выполняет свою работу. Если человек совершает ошибку, я на него не набрасываюсь. Я полагаю, что мы все можем допускать ошибки. Однако я всегда объясняю, в чем состояла ошибка и что следует предпринять. Как только все сделано правильно, я сообщаю об этом рабочим. У меня нет времени уделять внимание всем, кто работает хорошо, но я стараюсь периодически подходить к тем, кто обычно работает спустя рукава». Несмотря на то, что отдел Олега наряду с отделом Нины числится в передовиках по объему производства, у него текучесть кадров в три раза выше, чем у Нины, а данные отдела контроля за качеством свидетельствуют о том, что отдел Олега выполнил нормы качества только дважды за последние шесть лет, в то время как отдел Нины лишь один раз не выполнил стандарты качества.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оба руководителя имеют схожие трудовые биографии. Как бы Вы объяснили различия в их подходе к работе с людьми? 2. Какие методы использует Нина и Олег в работе с людьми? На какие примеры наказания, позитивного и негативного подкрепления вы можете указать в этой ситуации? 3. Как вы объясните производственные результаты, текучесть кадров и показатели качества в этих двух подразделениях?
ПК-12: способностью применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения безопасности объектов защиты		

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
Знать	действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения производственной безопасности	<p>Перечень теоретических вопросов к экзамену:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Государственная система управления охраной окружающей природной среды. Центральные и региональные звенья системы управления; цели, задачи, функции. 2 Нормативно-правовое регулирование в сфере охраны окружающей среды и обеспечения техногенной безопасности 3 Налоговое регулирование в сфере природопользования. 4 Система платежей за негативное воздействие на окружающую среду. Базовые нормативы платы за выбросы, сбросы загрязняющих веществ, размещение отходов в пределах допустимых лимитов. 5 Экономический механизм рационального природопользования в совокупности с основными экономическими процессами. Платность природопользования. 6 Оценка эколого-экономической целесообразности альтернатив развития производства. 7 Основные выгоды или эффекты от реализации природоохранных и ресурсосберегающих мероприятий. Методология оценки затрат и выгод природоохранных мероприятий. 8 Основные выгоды или эффекты от реализации природоохранных и ресурсосберегающих мероприятий. Принятие решений в области природопользования на основании анализа соотношения «затраты – выгоды».
Уметь	применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения производственной безопасности	<p>Практические задания к экзамену:</p> <p>№ 1 Расчет предотвращенного ущерба</p> <p>Величина предотвращенного экологического ущерба от загрязнения водных ресурсов определяется по формуле:</p> $Y_{np}^e = Y_{yd}^e \cdot \sum_{i=1}^n m_i \cdot a_i \cdot K_3,$ <p>где Y_{np}^e - предотвращенный ущерб водным ресурсам, руб./год;</p> <p>Y_{yd}^e - норматив годового удельного экологического ущерба водным ресурсам, руб./усл.т;</p> <p>m_i - фактическая масса снимаемого (недопущенного к попаданию в водный объект) загрязняющего вещества i-го вида, т/год;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>a_i - коэффициент относительной эколого-экономической опасности загрязняющего вещества i-го вида;</p> <p>n - вид загрязняющего вещества;</p> <p>K_{ε} - коэффициент экологической ситуации и экологической значимости состояния водных объектов по бассейнам основных рек.</p> <p>Для расчета предотвращенного ущерба водным ресурсам в таблице представить перечень сбрасываемых загрязняющих веществ, фактическую массу сброса до и после реализации предлагаемого мероприятия, определить приведенную массу сброса с учетом относительной опасности веществ.</p>
Владеть	навыками использования нормативных правовых актов для решения задач обеспечения производственной безопасности	<p>Практические задания к экзамену:</p> <p>№ 1 Расчет платы за выброс загрязняющих веществ</p> <p>Сумма платежа за выбросы загрязняющих веществ стационарными источниками загрязнения в пределах ПДВ ($\Pi_n^{амм}$) определяется по формуле 1:</p> $\Pi_n^{амм} = \sum_{i=1}^n M_i^{амм} \cdot H_{\delta ni}^{амм} \cdot K_{\varepsilon}^{амм} \cdot K_{инд}, \quad (1)$ <p>при $M_i^{амм} \leq M_{ni}^{амм}$</p> <p>где $M_i^{амм}$ - фактическая масса выброса i-го вида загрязняющего вещества, т/год;</p> <p>$M_{ni}^{амм}$ - масса предельно допустимого выброса i-го вида загрязняющего вещества, т/год;</p> <p>$H_{\delta ni}^{амм}$ - базовый норматив платы за выброс одной тонны i-го загрязняющего вещества в пределах ПДВ, руб/т;</p> <p>$K_{\varepsilon}^{амм}$ - коэффициент экологической ситуации и экологической значимости состояния атмосферы в регионе;</p> <p>$K_{инд}$ - коэффициент индексации платы за загрязнения, устанавливается ежегодно.</p> <p>Сумма платежа за выбросы загрязняющих веществ стационарными источниками загрязнения в пределах установленных лимитов (ВСВ) ($\Pi_{л}^{амм}$) определяется по формуле 2:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		$П_{л}^{атм} = \sum_{i=1}^n (M_i^{атм} - M_{ли}^{атм}) \cdot H_{бли}^{атм} \cdot K_{э}^{атм} \cdot K_{иню}, \quad (2)$ <p style="text-align: center;"><i>при</i> $M_{ни}^{атм} \leq M_i^{атм} \leq M_{ли}^{атм}$,</p> <p>где $M_i^{атм}$ - фактическая масса выброса i-го вида загрязняющего вещества, т/год; $M_{ли}^{атм}$ - временно согласованная масса выброса i-го вида загрязняющего вещества, т/год; $H_{бли}^{атм}$ - базовый норматив платы за выброс одной тонны i-го загрязняющего вещества в пределах установленных лимитов, руб/т.</p> <p>Сумма платежа за сверхлимитные (неустановленные, несогласованные) выбросы загрязняющих веществ стационарными источниками загрязнения ($П_{сл}^{атм}$) определяется по формуле 3:</p> $П_{сл}^{атм} = \sum_{i=1}^n (M_i^{атм} - M_{ли}^{атм}) \cdot H_{бли}^{атм} \cdot K_{э}^{атм} \cdot K_{иню} \cdot 5, \quad (3)$ <p style="text-align: center;"><i>при</i> $M_i^{атм} \geq M_{ли}^{атм}$,</p> <p>Общая сумма платежа ($П_{атм}$) за загрязнение атмосферного воздуха стационарными источниками загрязнения определяется по формуле 4:</p> $П_{атм} = П_{н}^{атм} + П_{л}^{атм} + П_{сл}^{атм}. \quad (4)$ <p>№ 2 Расчет платы за сброс загрязняющих веществ Сточные воды металлургического производства загрязнены взвешенными частицами, маслами, эмульсией и травильными растворами. Общая характеристика сточных вод металлургического предприятия представлена в таблице 2. Таблица 2.</p> <p style="text-align: center;">Удельная масса сброса загрязняющих веществ</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="707 354 1137 424">Наименование вещества</th> <th colspan="2" data-bbox="1146 354 1957 386">Содержание вещества, мг/л</th> </tr> <tr> <td data-bbox="707 427 1137 459">Взвешенные вещества</td> <td data-bbox="1146 427 1581 459">20-30</td> <td data-bbox="1590 427 1957 459">220-882</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 462 1137 494">Cl₂</td> <td data-bbox="1146 462 1581 494">13-28</td> <td data-bbox="1590 462 1957 494">41-198</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 497 1137 529">SO₄</td> <td data-bbox="1146 497 1581 529">73-78</td> <td data-bbox="1590 497 1957 529">108-290</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 533 1137 564">NO₂</td> <td data-bbox="1146 533 1581 564">0,07-0,1</td> <td data-bbox="1590 533 1957 564">0,1-0,7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 568 1137 600">NO₃</td> <td data-bbox="1146 568 1581 600">-</td> <td data-bbox="1590 568 1957 600">Следы</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 603 1137 635">NH₄</td> <td data-bbox="1146 603 1581 635">-</td> <td data-bbox="1590 603 1957 635">1-40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 638 1137 670">Fe⁺ общ.</td> <td data-bbox="1146 638 1581 670">0,1-0,2</td> <td data-bbox="1590 638 1957 670">9-40</td> </tr> <tr> <td data-bbox="707 673 1137 762">Нефтепродукты и смола</td> <td data-bbox="1146 673 1581 762">-</td> <td data-bbox="1590 673 1957 762">0-92</td> </tr> </thead></table>	Наименование вещества	Содержание вещества, мг/л		Взвешенные вещества	20-30	220-882	Cl ₂	13-28	41-198	SO ₄	73-78	108-290	NO ₂	0,07-0,1	0,1-0,7	NO ₃	-	Следы	NH ₄	-	1-40	Fe ⁺ общ.	0,1-0,2	9-40	Нефтепродукты и смола	-	0-92		
Наименование вещества	Содержание вещества, мг/л																														
Взвешенные вещества	20-30	220-882																													
Cl ₂	13-28	41-198																													
SO ₄	73-78	108-290																													
NO ₂	0,07-0,1	0,1-0,7																													
NO ₃	-	Следы																													
NH ₄	-	1-40																													
Fe ⁺ общ.	0,1-0,2	9-40																													
Нефтепродукты и смола	-	0-92																													
		Сумма платежа за сброс загрязняющих веществ в пределах ПДС ($P_n^{год}$) определяется по формуле 5:																													
		$P_n^{год} = \sum_{i=1}^n M_i^{год} \cdot H_{\bar{m}i}^{год} \cdot K_9^{год} \cdot K_{инд}, \quad (5)$																													
		при $M_i^{год} \leq M_{ni}^{год}$																													
		где $M_i^{год}$ - фактическое количество сброса i-го вида загрязняющего вещества, т;																													
		$M_{ni}^{год}$ - значение предельно допустимого сброса i-го вида загрязняющего вещества, т;																													
		$H_{\bar{m}i}^{год}$ - базовый норматив платы за выброс одной тонны i-го загрязняющего вещества в пределах ПДС, руб/т;																													
		$K_9^{год}$ - коэффициент экологической ситуации и экологической значимости состояния водного объекта в регионе;																													
		Сумма платежа за сброс загрязняющих веществ в пределах установленных лимитов (ВСС) ($P_l^{атм}$) определяется по формуле 6:																													

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		$P_{л}^{60\partial} = \sum_{i=1}^n (M_i^{60\partial} - M_{ли}^{60\partial}) \cdot H_{бли}^{60\partial} \cdot K_{э}^{60\partial} \cdot K_{инд}, \quad (6)$ <p style="text-align: center;"><i>при</i> $M_{ли}^{60\partial} \leq M_i^{60\partial} \leq M_{ли}^{60\partial}$,</p> <p>где $M_{ли}^{60\partial}$ - временно согласованное (лимитное) значение сброса i-го вида загрязняющего вещества, т; $H_{бли}^{60\partial}$ - базовый норматив платы за сброс одной тонны i-го загрязняющего вещества в пределах согласованного лимита, руб/т;</p> <p>№ 3 Расчет платы за размещение отходов Основным видом твердых отходов предприятия черной металлургии являются лом, обрезь, стружка, пыль, которые образуются при выпуске и разливке чугуна и стали, резке, прокатке, зачистке металла. Сумма платежей за размещение отходов в пределах установленных лимитов ($P_{л}^{omx}$) определяется по формуле 9:</p> $P_{л}^{omx} = \sum_{i=1}^n M_i^{omx} \cdot H_{ли}^{omx} \cdot K_{э}^{omx} \cdot K_{инд}, \quad (9)$ <p style="text-align: center;"><i>при</i> $M_i^{omx} \leq M_{ли}^{omx}$,</p> <p>где M_i^{omx} - фактическое количество размещаемых отходов i-го вида, т; $M_{ли}^{omx}$ - предельно допустимое количество отходов i-го вида, т/год; $H_{ли}^{omx}$ - базовый норматив платы за размещение одной тонны отходов i-го загрязняющего вещества в пределах установленных лимитов, руб/т; $K_{э}^{omx}$ - коэффициент экологической ситуации и экологической значимости состояния почв в регионе.</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Аттестация по дисциплине «Производственный менеджмент» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в форме теста и выполнения одного практического задания.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Измайлова, А. С. Производственный менеджмент : учебное пособие [для вузов] / А. С. Измайлова, Ю. В. Литовская ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1712-5. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4016.pdf&show=dcatalogues/1/1532646/4016.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная литература:

1. Майорова, Т. В. Производственный менеджмент : учебное пособие / Т. В. Майорова, О. С. Пономарева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2014. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1347.pdf&show=dcatalogues/1/1123799/1347.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Куликов, С. В. Организация производства на предприятиях машиностроения : учебное пособие / С. В. Куликов, О. С. Пономарева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2014. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1359.pdf&show=dcatalogues/1/1123812/1359.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

в) Методические указания:

1. Пономарева, О. С. Экономика и управление производством : практикум / О. С. Пономарева, С. В. Куликов ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1265.pdf&show=dcatalogues/1/1123443/1265.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Пономарева, О. С. Экономика. Финансы и организация производства: практикум / О. С. Пономарева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 62 с. : ил. табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3458.pdf&show=dcatalogues/1/1514281/3458.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
7 Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Интернет ресурсы

1. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного

- цитирования (РИНЦ). - URL: https://elibrary.ru/projest_risc.asp.
2. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). - URL: <https://scholar.google.ru/>.
3. Информационная система – Единое окно доступа к информационным ресурсам. - URL: <http://window.edu.ru/>.

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
Помещения для самостоятельной работы: обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.