

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет
им. Г.И. Носова»
Многопрофильный колледж



УТВЕРЖДАЮ
Директор
С.А. Махновский
«23» марта 2017 г.

**КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ
ПМ.03 УЧАСТИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО
15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного
оборудования (по отраслям)**

Магнитогорск, 2017

ОДОБРЕНО

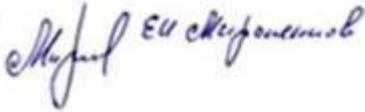
Предметно-цикловой комиссией
Механического и гидравлического
оборудования

Председатель: О.А. Тарасова
Протокол №7 от 14 марта 2017 г.

Методической комиссией

Протокол №4 от 23 марта 2017 г.

Согласовано

Всего... ЛПЦ №11 ОАО ММК"
К.Т.К. 



Разработчик

О.В. Коровченко,
преподаватель МпК ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»

Комплект контрольно-оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по профессиональному модулю составлен на основе ФГОС СПО по специальности 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям), утвержденного «18» апреля 2014 г. №344, и рабочей программы ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
 2. Оценка освоения теоретического курса профессионального модуля
 3. Контроль приобретения практического опыта. Оценка производственной практики
 4. Контрольно-оценочные средства для экзамена (квалификационного)
- Приложение 1. Пример экзаменационного билета по профессиональному модулю

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Результатом освоения профессионального модуля ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения является готовность обучающегося к выполнению вида профессиональной деятельности Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения и составляющих его профессиональных компетенций, а также общие компетенции, формирующиеся в процессе освоения ППСЗ в целом.

Формой аттестации по профессиональному модулю является экзамен (квалификационный). Экзамен (квалификационный) проводится в форме выполнения кейс-задачи, защиты отчета по практике.

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

1.1 Формы промежуточной аттестации по профессиональному модулю

Таблица 1.1

| Элементы модуля | Формы промежуточной аттестации |
|---|---------------------------------------|
| 1 | 2 |
| МДК.03.01 Организация работы структурного подразделения | Дифференцированный зачет (2, 3 курсе) |
| МДК.03.01 Организация работы структурного подразделения | Курсовая работа |
| Учебная практика | Зачет |
| Производственная практика | Зачет |
| Профессиональный модуль | Экзамен (квалификационный) |

1. 2. Результаты освоения модуля, подлежащие проверке

1.2.1. Профессиональные и общие компетенции

В результате контроля и оценки по профессиональному модулю осуществляется комплексная проверка следующих профессиональных и общих компетенций

Таблица 1.2.1

| Профессиональные компетенции | Показатели оценки результата |
|---|---|
| ПК 3.1. Планировать работу структурных подразделений. | ОПОР 3.1.1 Определение вида ремонта ОПОР 3.1.2 Определение способа обнаружения дефекта ОПОР 3.1.3 Планирование способа устранения неисправности ОПОР 3.1.4 Определение нормативных документов предприятия, необходимых для планирования проведения ремонтных работ ОПОР 3.1.3 Планирование сроков проведения ремонтных работ с учётом их сложности |
| ПК 3.2. Организовывать работу структурных подразделений. | ОПОР 3.2.1 Определение потребности в персонале для проведения ремонтных работ ОПОР 3.2.2 Формирование бригады ОПОР 3.2.3 Определение степени ответственности и должностных обязанностей бригады работников ремонтной службы ОПОР 3.2.4 Организация необходимого инструктажа для проведения ремонтных работ ОПОР 3.2.5 Соблюдение условий труда при выполнении ремонтных работ |
| ПК 3.3. Руководить работой структурных подразделений. | ОПОР 3.3.1 Определение мероприятий по формированию мотивации труда ОПОР 3.3.2 Определение формы оплаты труда за выполнение ремонтных работ ОПОР 3.3.3 Определение мероприятий по охране труда и технике безопасности ОПОР 3.3.4 Определение способов минимизации производственных рисков ОПОР 3.3.5 Применение различных форм делового общения при руководстве структурного подразделения |
| ПК 3.4. Оценивать экономическую эффективность производственной деятельности участка при монтаже и ремонте промышленного | ОПОР 3.4.1 Определение способов проверки результатов работы ОПОР 3.4.2 Оценка показателей качества проведения ремонтных работ ОПОР 3.4.3 Оценка сроков проведения и планирования ремонтных работ ОПОР 3.4.4 Определение дальнейших мероприятий по совершенствованию работы |

| | |
|---------------|---|
| оборудования. | оборудования ОПОР 3.4.5 Определение показателей экономической эффективности работы структурного подразделения в результате совершенствования работы оборудования |
|---------------|---|

Таблица 1.2.2

| Результаты (освоенные общие компетенции) | Основные показатели оценки результата |
|--|--|
| ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. | ОПОР 1.1 Аргументировано обосновывает сущность и значимость будущей профессии |
| | ОПОР 1.2 Планирует получение дополнительных навыков в рамках своей будущей профессии. |
| | ОПОР 1.3 Анализирует свои способности и возможности в профессиональной деятельности в процессе собеседования с работодателем, педагогическим работником, руководителем практики. |
| | ОПОР 1.4 Составляет резюме. |
| ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. | ОПОР 2.1 Аргументированно обосновывает профессиональную задачу или проблему. |
| | ОПОР 2.2 Составляет план решения профессиональной задачи. |
| | ОПОР 2.3 Оценивает результаты решения профессиональной задачи. |
| ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и | ОПОР 3.1 Принимает решение в стандартной профессиональной ситуации. |

| | |
|--|---|
| нести за них ответственность. | ОПОР 3.2 Принимает решение в нестандартной профессиональной ситуации. |
| | ОПОР 3.3 Оценивает результаты и последствия своих действий в стандартных и нестандартных ситуациях. |
| ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. | ОПОР 4.1 Подбирает необходимые источники информации для решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. |
| | ОПОР 4.2 Структурирует получаемую информацию. |
| | ОПОР 4.3 Оформляет результаты поиска информации в соответствии с принятыми нормами. |
| ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности. | ОПОР 5.1 Использует средства информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. |
| | ОПОР 5.2 Применяет специализированное программное обеспечение при решении профессиональных задач. |
| | ОПОР 5.3 Демонстрирует культуру поведения в сети интернет с учетом требований информационной безопасности. |

| | |
|--|--|
| <p>ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p> | <p>ОПОР 6.1 Демонстрирует навыки работы в коллективе и/или команде.</p> |
| | <p>ОПОР 6.2 Осуществляет взаимодействие с коллегами, руководством, потребителями в смоделированной ситуации профессиональной деятельности.</p> |
| | <p>ОПОР 6.3 Демонстрирует владение способами решения конфликтной ситуации в профессиональной деятельности.</p> |
| <p>ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.</p> | <p>ОПОР 7.1 Планирует деятельность членов команды и распределяет роли.</p> |
| | <p>ОПОР 7.2 Выбирает оптимальные решения при выполнении заданий.</p> |
| | <p>ОПОР 7.3 Выполняет функции лидера команды (руководителя проекта).</p> |
| | <p>ОПОР 7.4 Анализирует деятельность членов команды при решении профессиональных задач.</p> |
| | <p>ОПОР 7.5 Планирует деятельность членов команды по улучшению достигнутых результатов</p> |

Таблица 1.2.3

| Профессиональные и общие компетенции, которые возможно сгруппировать для проверки | Показатели оценки результата |
|---|---|
| <p>ПК 3.1. Планировать работу структурных подразделений.</p> <p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p> | <p>ОПОР 3.1.1 Определение вида ремонта</p> <p>ОПОР 3.1.2 Определение способа обнаружения дефекта</p> <p>ОПОР 3.1.3 Планирование способа устранения неисправности</p> <p>ОПОР 3.1.4 Определение нормативных документов предприятия, необходимых для планирования проведения ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.1.3 Планирование сроков проведения ремонтных работ с учётом их сложности</p> <p>ОПОР 1.1 Аргументировано обосновывает сущность и значимость будущей профессии</p> <p>ОПОР 1.2 Планирует получение дополнительных навыков в рамках своей будущей профессии.</p> <p>ОПОР 1.3 Анализирует свои способности и возможности в профессиональной деятельности в процессе собеседования с работодателем, педагогическим работником, руководителем практики.</p> <p>ОПОР 1.4 Составляет резюме</p> |
| <p>ПК 3.2. Организовывать работу структурных подразделений.</p> <p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p> | <p>ОПОР 3.2.1 Определение потребности в персонале для проведения ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.2.2 Формирование бригады</p> <p>ОПОР 3.2.3 Определение степени ответственности и должностных обязанностей бригады работников ремонтной службы</p> <p>ОПОР 3.2.4 Организация необходимого инструктажа для проведения ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.2.5 Соблюдение условий труда при выполнении ремонтных работ</p> |

| Профессиональные и общие компетенции, которые возможно сгруппировать для проверки | Показатели оценки результата |
|--|---|
| | <p>ОПОР 2.1 Аргументированно обосновывает профессиональную задачу или проблему.</p> <p>ОПОР 2.2 Составляет план решения профессиональной задачи.</p> <p>ОПОР 2.3 Оценивает результаты решения профессиональной задачи.</p> |
| <p>ПК 3.3. Руководить работой структурных подразделений.</p> <p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p> <p>ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p> <p>ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.</p> | <p>ОПОР 3.3.1 Определение мероприятий по формированию мотивации труда</p> <p>ОПОР 3.3.2 Определение формы оплаты труда за выполнение ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.3.3 Определение мероприятий по охране труда и технике безопасности</p> <p>ОПОР 3.3.4 Определение способов минимизации производственных рисков</p> <p>ОПОР 3.3.5 Применение различных форм делового общения при руководстве структурного подразделения</p> <p>ОПОР 3.1 Принимает решение в стандартной профессиональной ситуации</p> <p>ОПОР 3.2 Принимает решение в нестандартной профессиональной ситуации.</p> <p>ОПОР 3.3 Оценивает результаты и последствия своих действий в стандартных и нестандартных ситуациях.</p> <p>ОПОР 6.1 Демонстрирует навыки работы в коллективе и/или команде.</p> <p>ОПОР 6.2 Осуществляет взаимодействие с коллегами, руководством, потребителями в смоделированной ситуации профессиональной деятельности.</p> |

| Профессиональные и общие компетенции, которые возможно сгруппировать для проверки | Показатели оценки результата |
|--|---|
| | ОПОР 6.3 Демонстрирует владение способами решения конфликтной ситуации в профессиональной деятельности. |
| <p>ПК 3.4. Оценивать экономическую эффективность производственной деятельности участка при монтаже и ремонте промышленного оборудования.</p> <p>ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> | <p>ОПОР 3.4.1 Определение способов проверки результатов работы</p> <p>ОПОР 3.4.2 Оценка показателей качества проведения ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.4.3 Оценка сроков проведения и планирования ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.4.4 Определение дальнейших мероприятий по совершенствованию работы оборудования</p> <p>ОПОР 3.4.5 Определение показателей экономической эффективности работы структурного подразделения в результате совершенствования работы оборудования</p> <p>ОПОР 4.1 Подбирает необходимые источники информации для решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>ОПОР 4.2 Структурирует получаемую информацию.</p> <p>ОПОР 4.3 Оформляет результаты поиска информации в соответствии с принятыми нормами.</p> |

2. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО КУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

Основной целью оценки МДК.03.01 Организация работы структурного подразделения является оценка умений и знаний.

Обучающийся в ходе освоения профессионального модуля должен:

уметь:

- У1. организовывать рабочие места;
- У2. мотивировать работников на решение производственных задач;
- У3. управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;
- У4. рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;

знать:

- З1. особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
- З2. принципы делового общения в коллективе;
- З3. принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов

Оценка теоретического курса профессионального модуля осуществляется с использованием следующих форм и методов контроля: тестовые задания, выполнение практических заданий, выполнение внеаудиторных самостоятельных работ, выполнение и защита курсовой работы, выполнение контрольных работ, деловые игры, вопросы к дифференцированному зачёту по МДК, экзамен квалификационный.

Таблица 2.1

Паспорт оценочных средств

| № | Контролируемые разделы (темы) МДК | Контролируемые умения, знания | Контролируемые компетенции | Наименование оценочного средства | |
|-------------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------|--|-----------------------------|
| | | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| Т.03.01.01 Менеджмент | | | | | Устный опрос Кейс-задача |
| 1 | Раздел 1. Основные принципы планирования деятельности организации | У1-3,31-2 | ПК 3.1-3.3, ОК1-7 | Практические занятия, Тест, Курсовая работа, | |
| 2 | Раздел 2. Процесс управления организацией. | У1-3,31-2 | ПК 3.1-3.3, ОК1-7 | Практические занятия, Тест, Курсовая работа | |
| 3 | Раздел 3. Психология менеджмента. | У1-3, 31-2 | ПК 3.1-3.3, ОК1-7 | Практические занятия, Тест, Деловая игра, Контрольная работа | |
| Т.03.01.02 Экономика отрасли | | | | | |
| 4 | Раздел 1. Отрасль в условиях рынка | У4, 33 | ПК 3.4, ОК 1-7 | Практические занятия, Тест | |
| 5 | Раздел 2. Производственная структура предприятия | У4, 33 | ПК 3.4, ОК 1-7 | Практические занятия, Тест, Курсовая работа | |
| 6 | Раздел 3. Организация производственной и хозяйственной деятельности предприятия | У4, 33 | ПК 3.4, ОК 1-7 | Практические занятия, Тест, Курсовая работа, Контрольная работа | |
| 7 | МДК.03.01 Организация работы структурного подразделения | У1,2,4 31-3 | ПК 3.2-3.4, ОК1-5 | | Курсовая работа |
| 8 | ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения | | | | Кейс-задача |

2.1. Задания для оценки освоения МДК 03.01

2.1.1 ВХОДНОЙ КОНТРОЛЬ

Спецификация

Входной контроль проводится с целью определения готовности обучающихся к освоению междисциплинарного курса, базируется на дисциплинах, предшествующих изучению данного междисциплинарного курса:

- БД.05 Обществознание (включая экономику и право);
- ОП.10 Основы экономики отрасли и правового обеспечения профессиональной деятельности.

По результатам входного контроля планируется осуществление в дальнейшем дифференцированного и индивидуального подхода к обучающимся. При низком уровне знаний проводятся корректирующие курсы, дополнительные занятия, консультации.

Примеры заданий входного контроля

Выберите правильный ответ.

1. Политический режим в государстве определяется

- А) Формой правления
- Б) Методами осуществления государственной власти
- В) Наличием законодательства
- Г) Налоговой системой.

2. Формами государственно-территориального устройства являются

- А) монархия, республика
- Б) демократия, тоталитаризм
- В) федерация, унитарное государство, конфедерация.
- Г) президент, парламент, суд.

3. Всенародное голосование, которое проводится с целью выявления мнения избирателей или принятия окончательного решения по конституционным, законодательным или другим внутривнутриполитическим и внешнеполитическим вопросам, называется...

- А) опрос
- Б) референдум
- В) выборы
- Г) плюрализм

4. Совокупность всего, созданного человечеством, охватывается понятием

- 1) техника
- 2) общество
- 3) экономика
- 4) культура

5. Найдите в приведенном списке примеры, относящиеся к земле как

фактору производства, и запишите цифры, под которыми они указаны.

- 1) денежные средства
- 2) участок пашни
- 3) залежи нефти
- 4) станки и оборудование
- 5) лесной массив
- 6) здания, сооружения

6. Прочитайте приведённый ниже текст, в котором пропущен ряд слов.

Выберите из предлагаемого списка слова, которые необходимо вставить на место пропусков.

«Человек живёт в _____(А), и его поступки обусловлены становлением, развитием в человеческом коллективе. Нельзя жить среди людей, не вступая в определённые _____(Б) с окружающими. В условиях современной России и складывающихся в ней новых общественных отношений, рыночной

_____ (В) и конкурентной борьбы значительно возрастает роль осмысленной ориентировки человека в окружающей среде. Без понимания творящегося вокруг невозможно правильно сориентироваться в жизни, наладить нормальные взаимоотношения с другими людьми и общественными _____(Г). И в этом неоценимую помощь оказывает социальная психология. Социальная психология изучает _____(Д) психологических явлений, возникающих при социальном взаимодействии людей. Роль _____(Е), которыми располагает социальная психология, сейчас значительно возросла».

Слова в списке даны в именительном падеже. Каждое слово (словосочетание) может быть использовано только один раз.

Выбирайте последовательно одно слово за другим, мысленно заполняя каждый пропуск. Обратите внимание на то, что слов в списке больше, чем Вам потребуется для заполнения пропусков.

Список терминов:

- 1) знание
- 2) общество
- 3) группа
- 4) позиция
- 5) отношение
- 6) норма
- 7) закономерность
- 8) поведение
- 9) экономика

7. Олигополия – это рыночная структура, где оперируют:

- а) большое количество конкурирующих фирм, производящих однородный продукт
- б) большое количество конкурирующих фирм, производящих дифференцированный продукт
- в) небольшое количество конкурирующих фирм
- г) только одна крупная фирма

д) только один крупный покупатель

8. Постоянные издержки фирмы – это:

а) затраты на ресурсы по ценам, действовавшим в момент их приобретения

б) минимальные издержки производства любого объема продукции при наиболее благоприятных условиях производства

в) издержки, которые несет фирма даже в том случае, если продукция не производится

г) неявные издержки

д) не один из ответов не является правильным

9. Организационное поведение – это:

1) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;

2) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;

3) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

10. Какой из методов стимулирования работников является наиболее эффективным:

1) метод наказания;

2) метод поощрения;

3) совмещение этих двух методов.

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

1) «эффективность»;

2) «ближний бой»;

3) «притирка»;

4) «зрелость»;

5) «экспериментирование».

11. В силу каких причин менеджеры создают свою команду?

Выберите необходимые причины:

1) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;

2) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;

3) чтобы команда решала за менеджера его проблемы;

4) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;

5) команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;

6) для увеличения прибыли;

7) коллективный подход – это признак сильного и решительного стиля управления.

12. Какие подструктуры не включает внутренняя структура

личности:

- 1) темперамент;
- 2) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т. д.;
- 3) хобби, увлечения;
- 4) опыт, навыки, умения.

13. Какова цель создания организации:

- 1) решение своих проблем и достижение общих целей организации;
- 2) только получение прибыли;
- 3) повышение благосостояния общества.

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|--|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

2.1.2 Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости осуществляется в ходе повседневной учебной работы по междисциплинарному курсу. Данный вид контроля должен стимулировать стремление к систематической самостоятельной работе по изучению программы курса, овладению профессиональными и общими компетенциями, позволяет отслеживать положительные/отрицательные результаты и планировать предупреждающие/корректирующие мероприятия.

Формы текущего контроля

1. ТЕСТОВЫЙ КОНТРОЛЬ

Т.03.01.01 Менеджмент

Раздел 1. Основные принципы планирования деятельности организации

Спецификация

Тест входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся специальности **15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»** по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Время выполнения теста:

- подготовка – 5 мин;
- выполнение- 10 мин;
- оформление и сдача - 5 мин;
- всего - 20 мин.

Примеры тестовых заданий для самоконтроля

Вопрос 1

1. Ключевыми функциями менеджмента являются:
 - А) планирование
 - Б) принятие управленческого решения
 - В) принятие стратегического решения
 - Г) нет верного ответа

Вопрос 2

Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей:

- А) организация;

- Б) сфера управления;
- В) сфера контроля.

Вопрос 3

Важнейший фактор среды организации, который наряду с потребителями определяет стратегию, цели и задачи предприятия:

- А) поставщики;
- Б) конкуренты;
- В) законы и государственные органы;
- Г) политика.

Вопрос 4

Фактор, оказывающий влияние на формирование фискальной политики:

- А) профсоюзы;
- Б) законы и государственные органы;
- В) потребители.

Вопрос 5

Группы людей, которые возникают спонтанно, но где люди вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно.

- А) неформальные организации;
- Б) формальные организации;
- В) деловые организации;
- Г) естественные организации.

Вопрос 6

Горизонтальное разделение труда обычно достигается за счёт образования:

- А) подразделений;
- Б) организаций;
- В) уровней подчинения.

Вопрос 7

Основными переменными внутренней среды организации, являются

- А) цели;
- Б) конкуренты;
- В) покупатели;
- Г) поставщики.

Вопрос 8

Метод STEEP – анализа помогает анализировать:

- А) сильные и слабые стороны предприятия;
- Б) внешнюю среду;
- В) внутреннюю среду;

Вопрос 9

Кадровый срез внутренней среды охватывает такие процессы, как:

- А) процессы, которые связаны с реализацией продукции;
- Б) оценка результатов труда и стимулирование;
- В) процессы, связанные с обеспечением эффективного использования и движения денежных средств в организации.

Вопрос 10

Метод SWOT – анализа помогает предприятиям на этапе стратегического планирования:

- А) анализа сильных и слабых сторон предприятия, а также возможностей и угроз;
- Б) анализа внешней среды;
- В) выбор целей предприятия;
- Г) анализа стратегических альтернатив

Вопрос 11

Стадия процесса управления, на которой определяются цели деятельности и необходимые для этого средства и действия:

- А) стратегия предприятия;
- Б) планирование;
- В) формирование организационной структуры;

Вопрос 12

Определяет статус, декларирует принципы функционирования и философию фирмы

- А) миссия;
- Б) цель организации;
- В) стратегический план организации

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| | | |
|--|---|-------------------|
| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
| | балл (отметка) | вербальный аналог |

| | | |
|----------|---|-------------------|
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

Раздел 2. Процесс управления организацией.

Спецификация

Тест входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся специальности **15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»** по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Время выполнения теста:

- подготовка – 5 мин;
- выполнение- 10 мин;
- оформление и сдача - 5 мин;
- всего - 20 мин.

Примеры тестовых заданий для самоконтроля

Вопрос 1

Одна из потребностей, которую рассматривал А. Маслоу в своей теории:

- А) потребность в самовыражении;
- Б) потребность во власти;
- В) потребность в справедливости.

Вопрос 2

Процесс установления отклонений от предусмотренных величин и действий людей в хозяйственной деятельности:

- А) управленческое решение;
- Б) управление производственным процессом;
- В) контроль

Вопрос 3

Планирование действий, которые должны представить наиболее эффективные способы достижения стратегических целей:

- А) оперативное планирование;
- Б) тактическое планирование;
- В) текущее планирование.

Вопрос 3

Стратегическое планирование осуществляют руководители

- А) высшего звена;
- Б) среднего звена;
- В) низшего звена.

Вопрос 4

Метод управления, обеспечивающий четкость, дисциплинированность, порядок работы в коллективе:

- А) экономический метод;
- Б) хозрасчет;
- В) социально-психологический метод;
- Г) организационно-распорядительный метод.

Вопрос 5

По масштабу воздействия управленческие решения бывают:

- А) частные (локальные);
- Б) организационные;
- В) экономические;
- Г) коллегиальные.

Вопрос 6

Метод управления прямого воздействия, при котором предполагается непосредственный результат является

- А) приказ;
- Б) хозяйственный расчет;
- В) развитие потенциала коллектива.

Вопрос 7.

Определите в какой последовательности происходит стратегическое планирование в организации:

1. воплощение и контроль
2. определение миссии ,
3. определение целей
4. выбор стратегии,
5. анализ внутренней среды
6. анализ внешней среды,
7. анализ и оценка стратегий

Вопрос 8.

Для принятия решения необходимо:

- а) иметь варианты действий
- б) иметь должностную инструкцию
- в) делегировать полномочия
- г) получить распоряжение вышестоящего руководителя

Вопрос 9

5. Мотивация работника это:

- а) один из видов власти

- б) побуждение к действиям, вызванное потребностью
- в) реакция, вызванная исключительно материальными стимулами
- г) мотив поведения работника, вызванный его групповой ролью

Вопрос 10

Двухфакторная теория мотивации связана с именем:

- а)Файоля;
- б)Минцберга;
- в)МакГрегора;
- г) ни с чьим из упомянутых.

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|--|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

Раздел 3. Психология менеджмента.

Спецификация

Тест входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся специальности **15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»** по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Время выполнения теста:

- подготовка – 5 мин;
- выполнение- 10 мин;
- оформление и сдача - 5 мин;
- всего - 20 мин.

Примеры тестовых заданий:

ВЫБЕРИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ:

1. Критериями оценки персонала являются:

- а) количество и качество результатов труда;
- б) качество результатов труда и отношение к работе;
- в) количество и качество результатов труда, личные и деловые качества;
- г) ничего из вышеперечисленного

2. Образование сотрудников организации это:

- а) то же, что и обучение
- б) постоянное влияние на знания, умения и культуру
- в) процесс улучшения конкретных знаний, навыков, умений

3. Появление межличностных конфликтов это признак развития команды на стадии:

- а) формирования
- б) рождения
- в) становления
- г) роста

4. Известны пять стилей управления конфликтами в организации: силовой, избегающий, примиренческий, компромисса и..

- а) стиль дружеской помощи;
- б) кооперативный;
- в) сотрудничества;
- г) либеральный

5. Под понятием власти любого вида подразумевается:

- а) делегирование полномочий
- б) зависимость
- в) принуждение
- г) все вышеперечисленное

6. Лидерство основано на:

- а) способности вести за собой команду
- б) власти эксперта
- в) власти закона
- г) функциях менеджера

7. Роли членов команды это сочетание:

- а) индивидуального поведения и групповых норм
- б) знаний, навыков и поведения
- в) лидерства, сплоченности и исполнительства
- г) потребностей, побуждений и мотивации

8. Общие цели организации:

- а) должны совпадать с индивидуальными целями менеджеров организации
- б) складываются из индивидуальных целей менеджеров
- в) должны совпадать с индивидуальными целями сотрудников
- г) не совпадают с индивидуальными целями сотрудников

9. Основные виды коммуникативных барьеров в организации

- а) индивидуальные и структурные
- б) внешние и индивидуальные
- в) индивидуальные и организационные
- г) организационные и политические

10. Релевантной мы называем информацию, которая является:

- а) своевременной
- б) качественной
- в) относящейся к данной проблеме
- г) полной

11. Релевантной мы называем информацию, которая является:

- а) своевременной
- б) качественной
- в) относящейся к данной проблеме
- г) полной

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|--|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

Т.03.01.02 Экономика отрасли
Раздел 1. Отрасль в условиях рынка

Спецификация

Письменный опрос входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся специальности **15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»** по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Опрос проводится в письменном виде на бланках после изучения темы Тема 1.1. Отрасль в системе национальной экономики

Время выполнения теста:

- подготовка – 5 мин;
- выполнение- 15 мин;
- оформление и сдача - 5 мин;
- всего - 25 мин.

Примеры вопросов;

- 1) Раскройте понятие «Рыночная экономика»;
- 2) Раскройте понятие «Межотраслевой комплекс»;
- 3) Приведите пример межотраслевого комплекса с использованием схемы;
- 4) Раскройте понятие «Отрасль экономики»
- 5) Раскройте понятие «Сектор финансовых предприятий»;
- 6) Назовите особенности металлургической отрасли.

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|--|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

Раздел 2. Производственная структура предприятия

Спецификация

Тест и задание входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся специальности **15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»** по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Тест и задание проводится в письменном виде на бланках после изучения темы 2.1.Производственная структура предприятия и темы 2.2. Производственный и технологический процессы.

Время выполнения:

- подготовка – 5 мин;
- выполнение- 20 мин;
- оформление и сдача - 10 мин;
- всего - 35 мин.

Примеры тестовых заданий для самоконтроля

Выбрать один правильный ответ

1. Производственная структура включает следующие элементы:

- а) жилищно-коммунальное хозяйство, основное производство;
- б) рабочие места, участки, цехи;
- в) культурно-бытовые объекты, участки.

2. Виды рабочих мест:

- а) простые, комплексные;
- б) стационарное и подвижное;
- в) простые, комплексные, стационарные, подвижные, специализированные и универсальные.

3. Типы производственной структуры:

- а) технологический, предметный, смешанный;
- б) предметный, смешанный;
- в) технологический, предметный.

4. Типы производства:

- а) индивидуальное, мелкосерийное;
- б) крупносерийное, смешанное;
- в) единичное, серийное, массовое.

5. По характеру воздействия на предметы труда производственные

процессы подразделяются на:

- а) механические, физические, химические;
- б) непрерывные, заготовительные
- в) нет правильного ответа.

Составить сравнительную характеристику типов производства

| Фактор | Единичное | Серийное | Массовое |
|--|---|--|---|
| Номенклатура | <i>Одно или несколько изделий</i> | <i>Ограничена сериями</i> | <i>Неограниченная</i> |
| Повторяемость выпуска. | <i>Не повторяется</i> | <i>Периодически повторяется</i> | <i>Постоянно повторяется</i> |
| Применяемое оборудование | <i>В основном специальное</i> | <i>Универсальное, частично специальное</i> | <i>Универсальное</i> |
| Расположение оборудования | <i>Групповое</i> | <i>Групповое и цепное</i> | <i>Цепное</i> |
| Разработка технологического процесса | <i>Укрупненный метод (на изделие, узел)</i> | <i>Поддетальная</i> | <i>Поддетальная, пооперационная</i> |
| Закрепление деталей и операций за станками | <i>Специально не закреплены</i> | <i>Определенные детали и операции закреплены за станками</i> | <i>На каждом станке выполняется одна операция</i> |
| Квалификация рабочих | <i>Высокая</i> | <i>Средняя</i> | <i>Невысокая</i> |
| Взаимозаменяемость | <i>Неполная</i> | <i>Полная</i> | <i>Полная</i> |
| Себестоимость единицы продукции | <i>Высокая</i> | <i>Средняя</i> | <i>Низкая</i> |
| Степень реализации основных принципов организации производства | <i>Низкая степень непрерывности процессов</i> | <i>Средняя степень точности производства</i> | <i>Высокая степень непрерывности</i> |

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная

оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|--|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

Раздел 3. Организация производственной и хозяйственной деятельности предприятия **Спецификация**

Тест входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся специальности **15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)»** по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Время выполнения теста:

- подготовка – 5 мин;
- выполнение- 10 мин;
- оформление и сдача - 5 мин;
- всего - 20 мин.

Примеры тестовых заданий для самоконтроля

Выберите один правильный ответ

1. Для расчета производственной мощности используется следующий состав оборудования:

- а) наличное оборудование**
- б) установленное оборудование
- в) фактически работающее оборудование
- г) установленное и неустановленное оборудование

2. При расчете производственной мощности принимаются следующие нормы производительности оборудования:

- а) паспортная, технически обоснованная**
- б) плановая
- в) фактическая

3. При расчете производственной мощности используется фонд времени работы оборудования:

- а) календарный
- б) режимный
- в) плановый**

г) фактический

4. Какой из разделов плана развития предприятия определяет максимально возможный годовой объем выпуска продукции:

а) производственная программа

б) план технического развития

в) производственная мощность

г) план маркетинга

д) план капитальных вложений

50) В производственном предпринимательстве прибыль образуется как

а) Разница между выручкой от реализации продукции и издержками производства

б) Разница между оптовой ценой предприятия и цеховой себестоимостью

в) Разница между розничной ценой и полной себестоимостью

г) Разница между равновесной ценой и производственной себестоимостью

б) Чистая прибыль предприятия расходуется на:

а) Уплату налогов

б) Создание фондов накопления

в) Выплату зарплаты

г) Верно всё вышеперечисленное

7) В финансовом предпринимательстве прибыль образуется как

а) Разница между курсом покупки и курсом продажи валюты

б) Разница между курсом покупки и курсом продажи ценных бумаг

в) Процент за пользование кредитом

г) Всё выше перечисленное

8) Росту рентабельности способствует:

А) Увеличение объема продаж ненужных основных фондов;

Б) Увеличение накладных расходов;

В) Увеличение прочих расходов цеха;

9) Пути увеличения балансовой прибыли:

а) Повышение качества продукции

б) Увеличение внереализационных расходов

в) Продажа ненужных основных фондов

г) Выпуск побочной продукции из отходов основного производства

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| | | |
|--|---|-------------------|
| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
| | балл (отметка) | вербальный аналог |

| | | |
|---------------|---|-------------------|
| $90 \div 100$ | 5 | отлично |
| $80 \div 89$ | 4 | хорошо |
| $60 \div 79$ | 3 | удовлетворительно |

2 КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ

Контрольная работа № 1

Спецификация

Контрольная работа входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначена для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся по специальности 15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)» по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения

Контрольная работа выполняется в письменном виде после изучения Т.03.01.01 Менеджмент

Время выполнения:

- подготовка 5 мин.;
- выполнение 30 мин.;
- оформление и сдача 10 мин.;
- всего 45 мин.

Задания

Вариант 1

Задание 1. Теоретическое задание

Вопросы имеют два варианта ответа: верно/неверно. Обведите правильный ответ

| | | | |
|-----|---|---|--|
| 1. | в | н | Организация не может существовать без определенной цели |
| 2. | в | н | Различия в содержании функций управления часто зависят от типа организации |
| 3. | в | н | Для достижения целей любой организации нужен руководитель |
| 4. | в | н | Руководители, занимающиеся планированием должны быть осведомлены о состоянии внешней среды организации |
| 5. | в | н | Стратегические и оперативные планы суть одно и то же |
| 6. | в | н | Когда перед людьми ставятся определенные цели, они обычно становятся более эффективными сотрудниками |
| 7. | в | н | Главная задача руководителей всех уровней – это определение миссии и общих целей развития организации |
| 8. | в | н | Знание технологии производства – основное требование к руководителю высшего звена |
| 9. | в | н | Важность различных ролей руководителя не меняется в зависимости от уровня управления |
| 10. | в | н | Работа руководителя высшего звена связана с решением |

| | | | |
|-----|---|---|--|
| | | | преимущественно тактических вопросов |
| 11. | в | н | Знание основ психологии важно только для руководителей низшего звена |
| 12. | в | н | Информирование – одна из общих функций управления, выполняемая руководителем |
| 13. | в | н | Линейно-функциональная структура организации – наиболее гибко реагирует на изменения внешней среды |
| 14. | в | н | Делегирование полномочий – это процесс, который должен осуществляться на всех уровнях управления |
| 15. | в | н | Чем больше уровней управления в организации, тем больше масштаб управляемости |
| 16. | в | н | При делегировании полномочий руководитель передает ответственность своим подчиненным |
| 17. | в | н | Руководитель всегда должен принимать решения единолично |
| 18. | в | н | Организационная культура зависит от структуры организации |
| 19. | в | н | Руководитель, делегируя полномочия, снимает с себя ответственность |
| 20. | в | н | Чем более децентрализовано управление, тем сложнее коммуникационная сеть организации |

Задание 2. Практическое задание

Ситуация для анализа

Летом прошлого года студентка экономического университета проходила практику в одном известном банке, в отделе пластиковых карт. В отделе работали в основном молодые люди в возрасте до 30 лет. Студентке были предложены на выбор два варианта для прохождения практики: «от звонка до звонка» с оплатой и определенным местом работы либо без оплаты, но тогда появлялась возможность ознакомиться с работой всех отделов банка и рабочий день не регламентировался. Студентка выбрала второй вариант.

Рабочий день в банке начинался в 9 ч 00 мин, и студентка соблюдала установленный режим работы. В первые дни ее поразило то, что все сотрудницы отдела прибегали, хватаясь за сердце, а отдышавшись, начинали принимать успокоительные, беспокойно поглядывая на кабинет начальника. Работникам требовалось определенное время, чтобы войти в рабочий ритм. Через пару дней практикантка познакомилась с начальником отдела пластиковых карт и его заместителем. Оба оказались молодыми мужчинами и показались ей достаточно приветливыми, вежливыми и рассудительными.

Каково же было ее удивление, когда она узнала, что заместитель начальника каждое утро приходит на работу пораньше и с часами следит у окна за тем, кто во сколько приходит. Те работники, которые опаздывают хотя бы на минуту, лишаются ежемесячной премии. Кроме того, опоздавшему устраивается жестокая обструкция со стороны коллег.

Через две недели после начала практики практикантка задержалась в дороге из-за сбоя в работе метрополитена и потому опоздала на несколько минут, но она не расстроилась, помня об условиях прохождения практики. Через несколько минут после ее прихода в отдел буквально влетел начальник отдела и сказал, что из-за ее опоздания все сотрудники отдела лишаются месячной премии. Все настолько удивились, что ничего не успели сказать до того, как начальник ушел. Сначала практикантка просто растерялась, но когда увидела хмурые лица и слезы других, разрыдалась.

Через несколько дней практика подошла к концу. Начальник отдела, подписывая характеристику практикантки, пригласил ее после окончания университета на работу в банк, заметив, что многие сотрудники часто болеют и увольняются по собственному желанию, видимо, не выдерживая интенсивной работы в банке.

Вопросы к ситуации:

1. Каковы источники и последствия стресса для работников отдела?
2. Какие меры необходимо предпринять для нормализации работы в отделе?
3. Какой вариант прохождения практики Вы бы выбрали на месте практикантки и почему?
4. Как бы Вы вели себя на месте практикантки?
5. Приняли бы Вы предложение о работе на ее месте?

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|--|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 2

Спецификация

Контрольная работа входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначена для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся по специальности 15.02.01 «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)» по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения

Контрольная работа выполняется в письменном виде после изучения Т.03.01.02 Экономика отрасли

Время выполнения:

- подготовка 5 мин.;
- выполнение 30 мин.;
- оформление и сдача 10 мин.;
- всего 45 мин.

Перечень материалов, оборудования и информационных источников: для проведения контрольной работы требуется калькулятор.

Задания

Вариант 1

Задание 1. Теоретическое задание

Продолжите определение «Производственная программа цеха -»

Задание 2. Практическое задание

Задача 1. Определить наиболее эффективный вариант модернизации оборудования по затратам приведенным. Исходные данные:

| Показатели | 1 вариант | 2 вариант |
|---------------------------------|-----------------------|------------------------|
| Капит. вложения | $K_1 = 585$ тыс. руб. | $K_2 = 1040$ тыс. руб. |
| Текущие затраты на производство | $Z_1 = 540$ тыс. руб. | $Z_2 = 520$ тыс. руб. |

| | | |
|----------------------------|---------------------|---------------------|
| Годовой объем производства | $Q_1 = 45$ тыс. шт. | $Q_2 = 52$ тыс. шт. |
|----------------------------|---------------------|---------------------|

Задача 2. Определите общую рентабельность и рентабельность каждого изделия, если известна себестоимость первого изделия 75 руб., оптовая цена 100 руб., себестоимость второго изделия 85 руб., оптовая цена – 110 руб. За год произведено 1млн. тонн первого изделия и 0,5 млн. тонн второго изделия.

Стоимость основных производственных фондов предприятия 500 млн. руб.

Критерии оценки

За правильный ответ на вопросы выставляется положительная оценка – 1 балл.

За не правильный ответ на вопросы выставляется отрицательная оценка – 0 баллов.

| Процент результативности (правильных ответов) | Качественная оценка индивидуальных образовательных достижений | |
|---|---|-------------------|
| | балл (отметка) | вербальный аналог |
| 90 ÷ 100 | 5 | отлично |
| 80 ÷ 89 | 4 | хорошо |
| 60 ÷ 79 | 3 | удовлетворительно |

4. ДЕЛОВАЯ ИГРА

Защита курсовой работы проводится в виде деловой игры «Защита экономического проекта»

Описание деловой игры

(Кейс-задание)

Одно из динамично развивающихся на российском рынке акционерных предприятий объявило конкурс проектов, имеющих экономическую эффективность по организации технического обслуживания и ремонтов металлургического оборудования.

Для представления проектов были приглашены ведущие бизнес-консультанты страны, которые подготовили экономические обоснования эффективности организации ремонтов металлургического оборудования.

Для обсуждения эффективности проектов была создана рабочая комиссия. В первую группу включили совет акционеров, в задачу которых входит анализ всех положительных сторон защиты проектов. Во вторую группу вошла ревизионная комиссия. Их цель – найти и проанализировать все риски и отрицательные стороны представленных экономических проектов. Возглавляет комиссию третья группа – совет директоров АО, которой необходимо полностью оценить защиту проекта и принять решение о возможности его реализации на предприятии.

Ход деловой игры.

1 этап: вводный

Представление кейс-задания.

2 этап: подготовительный

Деление студентов на группы: совет акционеров, ревизионная комиссия, совет директоров.

3 этап: основной

Представление бизнес-консультантами своих экономических проектов с использованием презентационных материалов (данная группа определяется и готовится заранее).

4 этап: анализирующий

Оценка положительных и отрицательных сторон проектов советом акционеров и ревизионной комиссией.

5 этап: заключительный

Полная оценка защиты проекта советом директоров и принятие решения о возможности реализации его на предприятии.

Таблица – Критерии оценки защиты проекта

| Критерии | Актуальность темы, достижение целей проекта | Соблюдение графика выполнения проекта | Оформление проекта в соответствии с нормоконтолом | Логика и грамота при изложении доклада | Качество презентации | Ответы на вопросы (защита проекта) | Итого баллов |
|----------------------------|---|---------------------------------------|---|--|----------------------|------------------------------------|--------------|
| Балл (максимум – 5 баллов) | | | | | | | |

Результаты:

если сумма баллов составляет 27 - 30 – **оценка «отлично»,**
если сумма баллов составляет 23-26 – **оценка «хорошо»,**
если сумма баллов составляет 18 -22 – **оценка «удовлетворительно»,**
если сумма баллов составляет 17 и менее – **оценка «неудовлетворительно».**

Заключение: проект рекомендуется к внедрению на предприятии (при оценке «5» и «4»);
проект необходимо доработать и вторично представить комиссии (при оценке «3»);
проект не допускается к реализации на предприятии (при оценке «2»).

Раздел 2. Психология менеджмента.

Деловая игра «Тёмная лошадка»

Студенты делятся на две части: работодатели и соискатели свободной вакансии. Работодатели организуют несколько предприятий, их задачей является формирование критериев отбора претендентов и прием на работу кандидата- «исполнителя». Задачей соискателей является заполнение резюме, участие в деловом общении и приём на работу в максимальное количество компаний.

Критерии оценки: активность участия в игре, достижение поставленных целей.

5. РЕФЕРИРОВАНИЕ

Спецификация

Реферирование входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся.

Рефераты являются формой самостоятельной работы обучающихся и оформляются после изучения соответствующих тем.

Темы рефератов:

- «Роль и значение планирования в экономике»,
- «Принципы и методы планирования»,
- «Стратегическое планирование и управление на предприятии»,
- «Планирование инвестиций на предприятии»,
- «Логистические аспекты деятельности предприятия»,
- «Маркетинговые стратегии предприятия»,
- «Организация плановой работы на предприятии»,
- «Организация подготовки производства и его инфраструктуры»,
- «Банкротство предприятий. Причины неплатежеспособности»,
- «Внешнеэкономическая деятельность металлургического предприятия»,
- «Природоохранная деятельность металлургического предприятия»,
- «Экономическая сущность рационального использования и экономии материальных ресурсов на металлургическом предприятии»,
- «Важнейшие источники и направления экономии материальных ресурсов на металлургическом предприятии»,
- «Организация внутрипроизводственного учета расхода материальных ресурсов на металлургическом предприятии»,
- «Внедрение системы бережливого производства на промышленных предприятиях».

Подготовленный реферат позволяет проверить знания и умения, а также степень сформированности общих и профессиональных компетенций.

Приветствуется самостоятельный поиск информации по указанной теме.

В качестве примеров, иллюстрирующих теоретический материал, следует обращаться к профессиональной лексике, представленной в учебниках и учебных пособиях, а также к научным статьям. Собранный и проанализированный материал необходимо включить в основную часть реферата и Приложение.

Заключение может содержать и предложения по дальнейшей научной разработке вопроса. Оно должно быть четким и кратким. По объему не должно превышать введение (1-2 страницы).

Реферат должен быть правильно и аккуратно оформлен, в тексте не должно быть стилистических и грамматических ошибок. Работа выполняется на вертикально расположенных листах. Все страницы реферата, исключая титульный лист, нумеруются арабскими цифрами. Номер проставляется внизу в центре страницы. Объем реферата в среднем 10 – 15 страниц формата А4, набранных на компьютере шрифтом Times New Roman, 14 кегль, 1,5 интервал; поля: левое – 3 см., верхнее и нижнее – 2 см., правое 1 см.

Критерии оценки

| Показатели оценки | Максимальное количество баллов | Критерии оценки |
|---------------------------------------|--------------------------------|--|
| 1. Новизна реферированного текста | 20 | - актуальность проблемы и темы; - наличие сформулированных целей и задач работы; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. |
| 2. Степень раскрытия сущности проблем | 30 | - структурная упорядоченность (наличие введения, основной части, заключения, их оптимальное соотношение); соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий |

| | | |
|---------------------------------------|----|---|
| ы | | <p>проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения. - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. - наличие выводов по результатам анализа; - выражение своего мнения по проблеме. |
| 3. Обоснованность выбора источников | 20 | <ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). |
| 4. Соблюдение требований к оформлению | 15 | <ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. |
| 5. Грамотность | 15 | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. |

В итоге реферат оценивается в системе 100 балльной и 5-и балльной оценки знаний следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 51 балла – «неудовлетворительно».

6. ПРЕЗЕНТАЦИИ

Спецификация

Презентация входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначена для текущего и оценки умений и знаний обучающихся.

Презентация – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Презентация может быть заслушана на теоретическом или практическом занятии как итог самостоятельной работы обучающихся.

Темы презентаций:

«Влияние внешней и внутренней среды на деятельность предприятия на конкретном примере» (предприятие по выбору студента)

«Стресс. Способы выхода из стрессового состояния»

«Роль малого бизнеса в экономике страны»

«Организация производственного процесса в различных цехах ПАО

«ММК»

Критерии оценки

| Критерии оценки | Баллы |
|--|-------|
| Актуальность и сложность темы | 0-2 |
| Уровень творчества, оригинальность раскрытия темы, | 0-3 |
| Объем работы | 0-0 |
| Практическая направленность | 0-3 |
| Уровень самостоятельности | 0-3 |
| Качество оформления | 0-3 |
| Ответы па вопросы | 0-3 |

17-20баллов — отлично;

14-16балла — хорошо;

10-13баллов — удовлетворительно;

менее 10 баллов — неудовлетворительно.

7. ДОКЛАДЫ, СООБЩЕНИЯ, ПОИСК В ИНТЕРНЕТЕ ИНФОРМАЦИИ

Спецификация

Сообщение входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для текущего контроля и оценки умений и знаний обучающихся.

Сообщение может быть заслушано на теоретическом или практическом занятии как итог самостоятельной работы обучающихся.

Время выступления: 10 мин.

Темы сообщений

«Влияние внешней и внутренней среды на деятельность предприятия на конкретном примере» (предприятие по выбору студента)

Понятие, сущность и виды делового общения

«Значение металлургической отрасли в условиях рыночной экономики»

«Инновационные ресурсосберегающие и энергосберегающие технологии на примере российских и зарубежных предприятий»

«Графики выхода на работу на предприятиях металлургической отрасли»

Критерии оценки

Доклад оценивается по следующим критериям:

1. Постановка темы сообщения, её актуальность, научная и практическая значимость, оригинальность.

2. Содержание сообщения: соответствие содержания заявленной теме, относительный уровень сложности, научность и глубина рассматриваемых фактов, методов и приемов решений и доказательств.

3. Использование знаний вне программы, эрудированность автора в рассматриваемой области науки, знание современного состояния проблемы.

4. Полнота цитируемой литературы, ссылки на исследования ученых, занимающихся данной проблемой, использование известных результатов и научных фактов в работе.

5. Изложение сообщения: свободное владение материалом, научной терминологией; понимание содержания и значимости выводов и результатов исследования, наглядность, последовательность, логичность и четкость изложения; риторические способности, убедительность рассуждений, оригинальность выводов. Умение отвечать на вопросы.

6. Новизна работы

- Получены новые теоретические результаты;
- Имеется новый подход к решению известной проблемы;
- Достоверность результатов работы.

Оценка «отлично» ставится:

1. Выполнены все требования к сообщению:
 - обозначена проблема и обоснована её актуальность, научная и практическая значимость;
 - сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, освещено современное состояние исследуемой проблемы и логично изложена собственная позиция;
 - показана новизна работы и имеются факты, говорящие о достоверности результатов;
2. Знание учащимся изложенного в докладе материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы; отвечать на вопросы по теме доклада; присутствие собственной точки зрения, аргументов, комментариев, выводов;
3. Наличие качественно выполненного презентационного материала, не дублирующего основной текст защитного слова, а являющегося его иллюстративным фоном.

Оценка «хорошо» ставится:

1. Соблюдены не все требования к сообщению;
 - неточности в изложении материала;
 - отсутствует логическая последовательность в суждениях, недостаточно освещена литература по изучаемой проблеме;
 - показана новизна работы и имеются факты, говорящие о достоверности результатов;
2. Знание учащимся изложенного в сообщении материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы; на дополнительные вопросы даны неполные ответы.
3. Наличие качественно выполненного презентационного материала, не дублирующего основной текст защитного слова, а являющегося его иллюстративным фоном.

Оценка «удовлетворительно» ставится:

1. Требования к сообщению соблюдены не полностью:
 - тема освещена лишь частично;
 - допущены фактические ошибки в содержании сообщения, недостаточно освещена литература по изучаемой проблеме; отсутствует вывод;
 - отсутствие собственной точки зрения на исследуемую проблему, нет новизны.
2. Затруднения в изложении, аргументировании, в ответах на вопросы.
3. Отсутствует презентационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» ставится

1. Требования к сообщению соблюдены не полностью:

- содержание материала не соответствует заявленной теме;
 - допущены фактические ошибки в содержании сообщения, отсутствует вывод;
 - отсутствие анализа современных исследований по проблеме, нет новизны и собственной позиции по представленной проблеме.
2. Затруднения в изложении, аргументировании, неумение продемонстрировать знания по содержанию, проблеме своей работы, неубедительные ответы на поставленные вопросы или отсутствие ответа на вопросы.
3. Отсутствие презентационного материала.

8. КУРСОВАЯ РАБОТА

Курсовая работа входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначена для итогового контроля и оценки профессиональных и общих компетенций, умений и знаний обучающихся 4 курса.

Время выполнения: 20 часов.

Для проведения защиты курсовых работ требуется компьютер с лицензионным программным обеспечением, экран и мультимедиа проектор (переносные).

Темы курсовых работ:

- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР вертикально-фрезерного станка УФ 0806 (05) в ЦРМО-2 ЗАО «МРК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма агрегата поперечной резки в ЛПЦ-3 ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР горизонтально-расточного станка 2Н636Ф2И в ЦРМО-3 ЗАО «МРК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма моталки в ЛПЦ-3 ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма конусной дробилки в Дробильно-обжиговом цехе ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР вальцешлифовального станка Hercules в ЛПЦ-11 ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР фрезерного станка 6P13B РМЦ ООО «ОСК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма шестеренной клетки стана 2000 х/п в ЛПЦ-11 ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма летучих ножниц стана 5000 в ЛПЦ-9 ПАО «ММК»

- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма конвертера ККЦ ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма барабанного разматывателя АПР-9 в ЛПЦ-5 ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР механизма подъёма мостового крана Q16 т в Сортвом цехе ПАО «ММК»
- Расчёт экономической эффективности организации ТОиР приёмного рольганга нагревательной печи в Сортвом цехе ПАО «ММК»

Критерии оценки:

| Код и наименование компетенций | Код и наименование ОПОР (основных показателей оценки результата) | Оценка (положительная – 1/ отрицательная – 0) | | |
|---|--|---|-----------|---|
| | | Выполнение КР | Защита КР | Интегральная оценка ОПОР как результатов выполнения и защиты КР |
| ПК 3.2. Участвовать в организации работы структурного подразделения | ОПОР 3.2.1 Определение потребности в персонале для проведения ремонтных работ | | | |
| | ОПОР 3.2.2 Формирование бригады | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | ОПОР 3.2.3 Определение степени ответственности и и должностных обязанностей бригады работников ремонтной службы | | | |
| ПК 3.3. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения | ОПОР 3.3.1 Определение мероприятий по формированию мотивации труда | | | |
| | ОПОР 3.3.2 Определение формы оплаты труда за выполнение ремонтных работ | | | |
| ПК3.4. Участвовать в анализе процесса и результатов работы подразделения, оценке экономической эффективности | ОПОР 3.4.4 Определение дальнейших мероприятий по совершенствованию работы оборудования | | | |
| | ОПОР 3.4.5 Определение показателей экономической эффективности | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| производственной деятельности | работы структурного подразделения в результате совершенствования работы оборудования | | | |
| ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. | ОПОР 1.1 Аргументировано обосновывает сущность и значимость будущей профессии | | | |
| | ОПОР 1.2 Планирует получение дополнительных навыков в рамках своей будущей профессии. | | | |
| | ОПОР 1.3 Анализирует свои способности и возможности в профессиональной деятельности в процессе собеседования с работодателем, педагогическим работником, руководителем практики. | | | |
| ОК 2. | ОПОР 2.1 | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. | Аргументированно обосновывает профессиональную задачу или проблему. | | | |
| | ОПОР 2.2 Составляет план решения профессиональной задачи. | | | |
| | ОПОР 2.3 Оценивает результаты решения профессиональной задачи. | | | |
| ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. | ОПОР 3.1 Принимает решение в стандартной профессиональной ситуации. | | | |
| | ОПОР 3.2 Принимает решение в нестандартной профессиональной ситуации. | | | |
| | ОПОР 3.3 Оценивает результаты и последствия своих действий в стандартных и нестандартных ситуациях. | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> | <p>ОПОР 4.1 Подбирает необходимые источники информации для решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> | | | |
| | <p>ОПОР 4.2 Структурирует получаемую информацию.</p> | | | |
| | <p>ОПОР 4.3 Оформляет результаты поиска информации в соответствии с принятыми нормами.</p> | | | |
| <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p> | <p>ОПОР 5.1 Использует средства информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.</p> | | | |
| | <p>ОПОР 5.2 Применяет</p> | | | |

| | | | | |
|------------------------|---|--|--|--|
| | специализированное программное обеспечение при решении профессиональных задач. | | | |
| | ОПОР 5.3 Демонстрирует культуру поведения в сети интернет с учетом требований информационной безопасности. | | | |
| % положительных оценок | | | | |

2.1.3 ВОПРОСЫ ЗАЧЕТА

Спецификация

Зачет входит в состав комплекта контрольно-оценочных средств и предназначается для итогового контроля и оценки умений и знаний обучающихся 3 и 4 курсов специальности по программе ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

Зачет проводится индивидуально после изучения МДК.03.01 Организация работы структурного подразделения и самостоятельной работы по подготовке

Задания

| № | Контрольные вопросы | Тема |
|---|--|------------------------------|
| Т.03.01.03 Менеджмент | | |
| Раздел 1. Основные принципы планирования деятельности организации | | |
| 1 | Понятие и сущность менеджмента. Организационные структуры | Тема 1.1. Организационная |

| | | |
|--|--|--|
| | предприятия (линейная, функциональная, линейно-функциональная). | структура. |
| 2 | Функции менеджмента (планирование, организация, мотивация и контроль). Внешняя среда организации. Внутренняя среда организации. Контроль и его виды. Этапы проведения контроля. Негативные проявления контроля. Правила проведения эффективного контроля | Тема 1.2. Функции менеджмента |
| 3 | Типы производства. Стратегическое планирование. Этапы стратегического планирования. Тактическое и текущее (оперативное) планирование на предприятии. | Тема 1.3 Планирование деятельности подразделения. |
| 4 | Особенности менеджмента в профессиональной деятельности. Особенности менеджмента в России. Понятие менеджер и его профессиональные качества. | Тема 1.4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности. |
| Раздел 2. Процесс управления организацией. | | |
| 5 | Методы управления в менеджменте (организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические). Принципы управления А. Файоля. | Тема 2.1 Методы управления. |
| 6 | Управленческое решение. Стадии управленческого решения. Методы принятия управленческого решения. Метод «Мозгового штурма». | Тема 2.2 Принятие управленческих решений. |
| 7 | Мотивация и потребности. Теории мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда, теория справедливости) | Тема 2.3 Система мотивации труда. |
| Раздел 3. Психология менеджмента. | | |
| 8 | Деловое общение на предприятии. | Тема 3.1 |

| | | |
|--|---|---|
| | Правила ведения переговоров и совещаний. | Принципы делового общения в коллективе. |
| 9 | Понятие и виды рисков. Управление рисками. Стресс. Причины и последствия стресса. Конфликты. Источники и причины конфликтов. Виды конфликтов. Управление конфликтами. Положительные и отрицательные последствия конфликтов. | Тема 3.2 Управление конфликтными ситуациями, стрессами и рисками |
| Т.03.01.02 Экономика отрасли | | |
| Раздел 1. Отрасль в условиях рынка | | |
| 10 | Понятие экономика. Сферы, отрасли и секторы экономики. Особенности и перспективы развития отрасли. | Тема 1.1. Отрасль в системе национальной экономики |
| 11 | Материально-технические ресурсы отрасли. | Тема 1.2. Материально-техническая база отрасли |
| 13 | Трудовые и финансовые ресурсы отрасли. Кадры предприятия. Классификация персонала. Кадры предприятия. Штатное расписание. Виды штата. Классификация затрат рабочего времени. Баланс рабочего времени. Графики выхода на работу. | Тема 1.3. Трудовые и финансовые ресурсы отрасли |
| Раздел 2. Производственная структура предприятия | | |
| 14 | Предприятие как хозяйственный субъект. Классификация предприятий. Производственная структура предприятия. | Тема 2.1. Производственная структура предприятия |
| 15 | Формы организации производства. Концентрация, специализация, кооперирование, комбинирование. Простые и сложные производственные процессы. | Тема 2.2. Производственный и технологический процессы |

| | | |
|--|--|--|
| Раздел 3. Организация производственной и хозяйственной деятельности предприятия | | |
| 16 | Этапы и виды планирования. Основные принципы и элементы планирования. Понятие, цели и виды логистики. Сферы проявления логистики на предприятии Сущность системы ТОифр | Тема 3.1. Принципы и элементы планирования |
| 17 | Производственная программа предприятия. Мощность предприятия. | Тема 3.2. Основные показатели деятельности предприятия |
| 18 | Прибыль предприятия: функции, виды. Прибыль. Направления возникновения прибыли. Распределение и использование прибыли. Рентабельность. Показатели измерения рентабельности. Пути повышения рентабельности. Экономическая эффективность производства и экономический эффект. Понятие капитальных вложений. Понятие экономический эффект, коэффициент эффективности капитальных вложений, срок окупаемости. Понятие абсолютная и сравнительная экономическая эффективность производства. | Тема 3.3. Технико-экономические показатели работы предприятия |

Типовые задания

| | | |
|--|---|------------------------------|
| Т.03.01.01 Менеджмент | | |
| Раздел 1. Основные принципы планирования деятельности организации | | |
| 1 | Ситуация. Топ-менеджер одной американской компании рассказал, что | Тема 1.1. Организационная |

| | | |
|---|--|------------|
| | <p>они меняют структуру организации каждые несколько лет. Он отметил также, что если структуру не менять, ей угрожает опасность. Они изменяют организационную структуру не потому, что им так нравится; они делают это в связи с тем, что изменяются стоящие перед ними проблемы, а следовательно, и пути их решения должны быть другими. Регулярные реорганизации выбивают бюрократа из колеи как раз в тот момент, когда ему кажется, что впереди лежит наезженная дорога. Они позволяют относительно безболезненно избавляться от тех руководителей, которые уже, судя по всему, достигли своего уровня некомпетентности.</p> <p>Вопросы к заданию: Согласны ли вы с утверждением топ-менеджера? Почему следует периодически менять организационную структуру? Что может произойти с предприятием, если не менять организационную структуру?</p> | структура. |
| 2 | <p>В преддверии Олимпиады 2008г. появилось сообщение о том, что в Китае решили усилить контроль над приготовлением пищи в ресторанах. Вроде бы появились жалобы от посетителей, что при приготовлении тех или иных блюд используется некачественное сырьё.</p> <p>Известно, что в Китае в пищу идут даже такие экзотические продукты, как змеи, ласточкины гнёзда, протухшие определенным способом в земле яйца и т.д. Поэтому было решено при согласии ресторана установить камеру видеонаблюдения в цехах.</p> <p>Владельцы многих центральных ресторанов Пекина сразу согласились на</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>такой шаг; руководство заявило, что скрывать им нечего. Вместе с тем были рестораны, отказавшиеся от контроля по той причине, что существует будто бы коммерческая тайна приготовления тех или иных блюд у определённых поваров.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Может ли являться видеонаблюдение в ресторане эффективной формой контроля? 2. Имеют ли право менеджеры ресторанов отказываться от видеонаблюдения? 3. Является ли видеонаблюдение коммерческой тайной? | |
| 3 | <p>Ситуация для анализа. Французский писатель, Мастер афоризмов Жан де Лабрюйер (1645-1696) в книге «Характеры, или Нравы нашего века» сказал: «Я беру на себя смелость утверждать, что люди лучше умеют составлять планы, нежели выполнять их; им легче решить, что нужно сказать или сделать, чем сказать и сделать то, что нужно. Часто, обсуждая какое-нибудь дело, мы решаем о чём-то умолчать, но затем – то ли по горячности, то ли из-за несдержанности в речах, то ли в пылу разговора – первым делом разглашаем наш секрет»</p> <p>Вопросы к ситуации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Согласны ли вы с тем, что эти слова звучат достаточно актуально и в наши дни? 2. Почему для менеджера важно не только умение грамотно составлять планы, но и стремление к их безусловному выполнению? 3. Объяснит смысл фразы «---им легче решить, что нужно сказать или сделать, чем сказать и сделать то, что нужно.» О чём здесь идёт речь? Какое это имеет | <p>Тема 1.3 Планирование деятельности подразделения.</p> |

| | отношение к менеджеру? | |
|---|---|--|
| 4 | <p>Ситуация для анализа. На одном из участков завода, который занимается ремонтом оборудования, сложилась критическая ситуация: участок едва справляется с заданиями, от чего страдают другие участки и цеха, возрастают потери от брака, нарушаются сроки ремонта оборудования, участились случаи хищений зап.частей, сократилась производительность труда. Имеет место нарушение трудовой дисциплины: прогулы, опоздания, пьянство, конфликты. Наблюдается высокая текучесть кадров, что приводит к низкой квалификации работников..</p> <p>По мнению мастеров неблагоприятное положение на участке вызвано плохой организацией труда, частой смены мастеров и начальников участка, низким уровнем стимулирования и ответственности рабочих.</p> <p>Предложите план выхода из критической ситуации, если Вас назначили новым начальником участка. Какой стиль руководства необходим в данной ситуации? Почему?</p> <p><u>Ситуация для анализа № 11</u></p> <p>Вас назначили начальником участка, в первый день работы Вы столкнулись со следующими проблемами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Один из бригадиров обратился с просьбой предоставить отгул, т.к. у него болен ребенок. 2. Вы получили коллективную жалобу на одного из мастеров. 3. К Вам подойдет пожилой рабочий и начнет критиковать бывшего начальника участка. 4. Вам доложат о поломке дорогостоящего оборудования. 5. К Вам на участок пришел студент | <p>Тема 1.4 Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>колледжа для прохождения производственной практики.</p> <p>6. Вам предложат вечером после работы собраться узким кругом, чтобы отметить вступление в должность.</p> <p>Предложите решение данных ситуаций в соответствии с различным стилем руководства.</p> | |
| <p>Раздел 2. Процесс управления организацией.</p> | | |
| 5 | <p>Ситуация для анализа. Важной частью работы менеджера является подбор и расстановка кадров. Для эффективной организации и управления коллективом менеджеру нужно обладать необходимыми знаниями о потенциальных способностях, работоспособности и характерах подчиненных. Предварительный отбор будущих работников обычно осуществляют рекрутинговые компании. Однако окончательное решение остается за менеджером.</p> <p>Директор службы трудоустройства Бостонского университета Ф. Эндикот проанализировал причины отказа потенциальному работнику при поиске работы, и расположил их в порядке значимости для работодателя:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жалкий внешний вид 2. Манеры всезнайки 3. Неумение говорить 4. Отсутствие плана карьеры 5. Недостаток искренности 6. Отсутствие энтузиазма. 7. Отказ от сверхурочной работы. 8. Одержимость деньгами 9. Желание иметь слишком много и сразу 10. Недостаток такта, зрелости, вежливости 11. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях 12. Неумение ориентироваться в обществе | <p>Тема 2.1 Методы управления.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>13. Нежелание учиться 14. Нежелание смотреть в глаза 15. Вялое рукопожатие, нерешительность 16. Неудачная семейная жизнь 17. Желание получить работу на время 18. Отсутствие чувства юмора 19. Мало знаний по специальности</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие основные типы работников вам известны? 2. Какому типу работника соответствует приведенный перечень 3. Насколько верно автор расставил приоритеты? 4. Что бы вы изменили в перечне причин отказа при поиске работы потенциальному работнику? 5. Постарайтесь дополнить этот перечень. | |
| 6 | <p>Ситуация для анализа. На одном из участков завода, который занимается ремонтом оборудования, сложилась критическая ситуация: участок едва справляется с заданиями, от чего страдают другие участки и цеха, возрастают потери от брака, нарушаются сроки ремонта оборудования, участились случаи хищений зап.частей, сократилась производительность труда. Имеет место нарушение трудовой дисциплины: прогулы, опоздания, пьянство, конфликты. Наблюдается высокая текучесть кадров, что приводит к низкой квалификации работников..</p> <p>По мнению мастеров неблагоприятное положение на участке вызвано плохой организацией труда, частой смены мастеров и начальников участка, низким уровнем стимулирования и ответственности рабочих.</p> <p>Предложите план выхода из критической ситуации, если Вас</p> | <p>Тема 2.2 Принятие управленческих решений.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | назначили новым начальником участка. Какой стиль руководства необходим в данной ситуации? Почему? | |
| 7 | <p>По итогам работы за год дирекция предприятия выделила для материального стимулирования бригады наладчиков 5000 рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил премию поровну (по 1000 рублей на каждого), чтобы никого не обидеть. Но это вызвало большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде.</p> <p>Характеристика членов бригады:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, музыкой. В отношении карьеры не определился. Профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнить хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя. 2. Молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Стремится к карьере, к достижению цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка работы высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель – стать бригадиром, а затем подняться по карьерной лестнице до управляющего корпорацией. 3. Рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, так как оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, | <p>Тема 2.3</p> <p>Система мотивации труда.</p> |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| | <p>увлекается садоводством.</p> <p>4. Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой не доволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни предприятия, работе клубов, движений, комитетов, активно самоутверждается. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах. Увлекается туризмом.</p> <p>5. Пожилой работник (3 года до пенсии). Имеет большой профессиональный опыт, знания, навыки, физическую активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника – спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние. Является наставником самого молодого работника (№ 1). Увлекается историей, мемуарами.</p> <p>Вопросы к ситуации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите основные мотиваторы для каждого члена бригады. 2. Почему работники были недовольны распределением премий поровну? 3. Как следует поступить в данной ситуации бригадиру? | |
| Раздел 3. Психология менеджмента. | | |
| 8 | <p>Ситуация для анализа.</p> <p>Почему некоторые люди всегда оказываются в нужное время в нужном месте, а другие постоянно упускают свой шанс.</p> <p>Профессор Р. Уайсмен из Хартфордширского университета (Великобритания) знает, почему это</p> | <p>Тема 3.1</p> <p>Принципы делового общения в коллективе.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>происходит. Оказывается, решающим фактором успеха или неудачи является общий настрой, умение пользоваться случаем.</p> <p>Р. Уайсмен вывел четыре простых правила для тех, кто решит изменить свою судьбу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прислушивайтесь к своим природным инстинктам - они чаще всего правы; 2. Будьте открыты новому опыту, преодолевайте окружающую вас ежедневную рутину. 3. Хотя бы несколько минут в день уделяйте воспоминаниям о том, что вам отлично удалось. 4. Перед важной встречей или телефонным разговором представьте себя абсолютно счастливым, ведь удача - ни что иное, как реализованная вами надежда. <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Согласны ли вы с теорией Р. Уайсмена? 2. Применимы ли изложенные правила к специфике работы менеджера? 3. Можно ли с помощью правил Р Уайсмена повысить эффективность делового общения? | |
| 9 | <p>Ситуация для анализа.</p> <p>Представьте себе обычный рабочий день в банке, Последний день приема коммунальных платежей (со следующего дня начинается начисление пени). Работают 3 кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. Атмосфера в очереди очень напряженная, все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к всеобщему неудовольствию одна из кассиров – молоденькая девушка с приятной внешностью – объявляет о временном</p> | <p>Тема 3.2 Управление конфликтными ситуациями, стрессами и рисками</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции).</p> <p>Второй кассир – женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своей коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.</p> <p>Вопросы к ситуации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кто разжег конфликт? 2. Насколько обоснованы действия молодого кассира? 3. Насколько объективна критика старшего кассира? 4. Что можно посоветовать в данной ситуации для выхода из конфликта? | |
| Т.03.01.02 Экономика отрасли | | |
| Раздел 1. Отрасль в условиях рынка | | |
| 10 | Составить схему межотраслевого комплекса. | Тема 1.1. Отрасль в системе национальной экономики |
| 11 | Задача. Численность работников управленческого персонала и вспомогательных рабочих – 230 чел., намечен рост объема продукции с 5600 тыс. р. до 5920 тыс. р., предполагается увеличение численности персонала на 5 чел. Определить относительную экономию численности работников за счёт увеличения объема работ. | Тема 1.3. Трудовые и финансовые ресурсы отрасли |
| Раздел 2. Производственная структура предприятия | | |
| 12 | Составить производственную структуру | Тема 2.1. |

| | | |
|---|--|---|
| | предприятия (по выбору) | Производственная структура предприятия |
| 13 | <p>Задача. Рассчитайте продолжительность производственного цикла во времени (в часах). При условии, что время технологической обработки изделия составляет 2 часа, время транспортировки 20 мин., время перерывов в работе 30 мин., время контроля качества 1 час, а время сортировки и упаковки готовой продукции 2 часа.</p> <p>Задача. Построить график 3-х ступенчатого процесса. Определить цикл, ритм, перекрытие, часовую производительность. Продолжительность операций на ступенях, сек:</p> <p>I ступень – 20 II ступень – 16 III ступень – 18</p> <p>Интервал на II ступени 10 сек.</p> | Тема 2.2. Производственный и технологический процессы |
| Раздел 3. Организация производственной и хозяйственной деятельности предприятия | | |
| 14 | Рассчитать и составить годовой график ТОиР | Тема 3.1. Принципы и элементы планирования |
| 15 | <p>Задача. Определите производительность труда по листопрокатному цеху на планируемый период, если выпуск продукции толстого листа на год составляет 800 тыс. тонн, среднего листа 360 тыс. тонн, полосы 180 тыс. тонн. Коэффициент трудоёмкости каждого вида проката: 1; 1,4; 1, 75 соответственно.</p> <p>Среднесписочная численность трудящихся 760 чел., в том числе обслуживающего персонала 38 чел.</p> <p>Задача.</p> <p>Рассчитать выработку в базисном и плановом периодах, темпы роста и прироста производительности труда,</p> | Тема 3.2. Основные показатели деятельности предприятия |

| | | |
|----|--|--|
| | <p>прирост объёма продукции за счёт роста производительности труда, если объём продукции в базисном периоде - 4567тыс.р., в плановом - 4876тыс.р., численность работников в базисном периоде 232чел., в плановом 244чел.</p> <p>Задача. Объём продукции увеличился с 2360 до 2525тыс.р., численность уменьшилась с 520 до 480чел. Определить долю прироста продукции за счёт роста производительности труда.</p> | |
| 16 | <p>Задача. Определите приведённые затраты, коэффициент сравнительной экономической эффективности и срок окупаемости капитальных вложений, если себестоимость продукции по различным вариантам составляет: $C_1=351$ млн. руб., $C_2=324$ млн. руб., $K_1=67,5$ млн. руб., $K_2=108$млн. руб.</p> <p>Задача. Определить экономическую эффективность и срок окупаемости капитальных вложений, если в результате внедрения комплекса мероприятий себестоимость продукции снизилась на 1,4% (до внедрения себестоимость составляла 21300руб./т), дополнительные капитальные вложения составляют 123 млн. руб. Объём производства составляет 500 тыс. тонн.</p> | <p>Тема 3.3. Технико-экономические показатели работы предприятия</p> |

Критерии оценки

Оценка «отлично» ставится:

- Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопроса, отражены основные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей.

- ответ изложен в соответствии с требованиями культуры речи и с использованием соответствующей системы понятий и терминов (могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа).

Оценка «хорошо» ставится:

- Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи, однако студент испытывает затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами.
- Ответ четко структурирован, логичен, изложен в соответствии с требованиями культуры речи и с использованием соответствующей системы понятий и терминов.
- Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится:

- Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Студент не может проиллюстрировать теоретические положения практическими примерами.
- Логика и последовательность изложения имеют нарушения; допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов, которые студент способен исправить после наводящих вопросов (допускается не более двух ошибок, не исправленных студентом).
- Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи, сделать выводы.
- Речевое оформление требует поправок, коррекции, не используются понятия и термины соответствующей научной области.

Оценка «неудовлетворительно» ставится:

- Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу, присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.
- Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.
- Речь неграмотная, необходимая терминология не используется, студент не дает определения базовым понятиям.
- Отсутствие ответов на вопросы, дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ошибочных ответов студента.

Общая оценка за ответы на вопросы при зачёте складывается из

оценок, полученных за отдельные ответы, и определяется следующим образом:

«отлично» – если не менее половины полученных оценок – «отлично», остальные – «хорошо»;

«хорошо» – если не менее половины полученных оценок не ниже «хорошо», остальные «удовлетворительно»;

«удовлетворительно» – если более половины оценок не ниже «удовлетворительно»;

«неудовлетворительно» – если не выполняются требования для получения «удовлетворительной» оценки.

В случае равенства голосов решение принимается в пользу аттестуемого.

3 КОНТРОЛЬ ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА. ОЦЕНКА ПО УЧЕБНОЙ/ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

3.1. Общие положения

Предметом оценки по учебной/производственной практике являются:

- 1) профессиональные и общие компетенции;
- 2) практический опыт и умения.

Оценка по практике выставляется на основании Отчета по учебной/производственной практике, содержащем задание на практику и аттестационный лист с указанием видов работ, выполненных обучающимся во время учебной/производственной практики, их объема, качества выполнения в соответствии с технологией и (или) требованиями организации, в которой проходила учебная/производственная практика.

3.2. Требования к Отчету по учебной/производственной практике

Требования к Отчету по учебной/производственной практике представлены в Методических указаниях по практике.

4. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ЭКЗАМЕНА (КВАЛИФИКАЦИОННОГО)

I ПАСПОРТ

Назначение:

КОС предназначены для контроля и оценки результатов освоения профессионального модуля ПМ.03 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения по специальности СПО: 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям) базовой подготовки

II ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ.

Типовой вариант

Задание 1

В ККЦ ПАО «ММК» дежурной бригадой обнаружена неисправность редуктора хода сталевоза. Выявлено выкрашивание шестеренной пары и износ подшипников качения.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице (см. Приложение к билету),
- 4) напишите служебную записку.

Приложение

| Алгоритм организации выполнения ремонтных работ структурного подразделения предприятия | | |
|---|--|--------------|
| № п/п | Вид деятельности | Ответ |
| ПК 3.1. Планировать работу структурных подразделений. | | |
| 1 | Определение вида ремонта | |
| 2 | Определение способа обнаружения дефекта | |
| 3 | Планирование способа устранения неисправности | |
| 4 | Определение нормативных документов предприятия, необходимых для планирования | |

| | | |
|---|--|--|
| | проведения ремонтных работ | |
| 5 | Планирование сроков проведения ремонтных работ с учётом их сложности | |
| ПК 3.2. Организовывать работу структурных подразделений. | | |
| 6 | Определение потребности в персонале для проведения ремонтных работ | |
| 7 | Формирование бригады | |
| 8 | Определение степени ответственности и должностных обязанностей бригады работников ремонтной службы | |
| 9 | Организация необходимого инструктажа для проведения ремонтных работ | |
| 10 | Соблюдение условий труда при выполнении ремонтных работ | |
| ПК 3.3. Руководить работой структурных подразделений. | | |
| 11 | Определение мероприятий по формированию мотивации труда | |
| 12 | Определение формы оплаты труда за выполнение ремонтных работ | |

| | | |
|--|---|--|
| | | |
| 13 | Определение мероприятий по охране труда и технике безопасности | |
| 14 | Определение способов минимизации производственных рисков | |
| 15 | Применение различных форм делового общения при руководстве структурного подразделения | |
| ПК 3.4. Оценивать экономическую эффективность производственной деятельности участка при монтаже и ремонте промышленного оборудования. | | |
| 16 | Определение способов проверки результатов работы | |
| 17 | Оценка показателей качества проведения ремонтных работ | |
| 18 | Оценка сроков проведения и планирования ремонтных работ | |
| 19 | Определение дальнейших мероприятий по совершенствованию работы оборудования | |
| 20 | Определение показателей экономической эффективности работы структурного подразделения в результате совершенствования работы | |

| |
|--------------|
| оборудования |
|--------------|

III ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Ша УСЛОВИЯ

Время выполнения каждого задания: 40 минут

IIIБ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

1) Ход выполнения задания

Таблица 4.1

| Коды проверяемых компетенций | Показатели оценки результата | Оценка (да / нет) |
|---|---|-------------------|
| ПК 3.1. Планировать работу структурных подразделений. | ОПОР 3.1.1 Определение вида ремонта ОПОР 3.1.2 Определение способа обнаружения дефекта ОПОР 3.1.3 Планирование способа устранения неисправности ОПОР 3.1.4 Определение нормативных документов предприятия, необходимых для планирования проведения ремонтных работ ОПОР 3.1.3 Планирование сроков проведения ремонтных работ с учётом их сложности | |
| ПК 3.2. Организовывать работу структурных подразделений. | ОПОР 3.2.1 Определение потребности в персонале для проведения ремонтных работ ОПОР 3.2.2 Формирование бригады ОПОР 3.2.3 Определение степени ответственности и должностных обязанностей бригады работников ремонтной службы ОПОР 3.2.4 Организация необходимого инструктажа для проведения ремонтных работ ОПОР 3.2.5 Соблюдение условий труда при выполнении ремонтных работ | |
| ПК 3.3. Руководить работой структурных подразделений. | ОПОР 3.3.1 Определение мероприятий по формированию мотивации труда ОПОР 3.3.2 Определение формы | |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>оплаты труда за выполнение ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.3.3 Определение мероприятий по охране труда и технике безопасности</p> <p>ОПОР 3.3.4 Определение способов минимизации производственных рисков</p> <p>ОПОР 3.3.5 Применение различных форм делового общения при руководстве структурного подразделения</p> | |
| <p>ПК3.4. Оценивать экономическую эффективность производственной деятельности участка при монтаже и ремонте промышленного оборудования.</p> | <p>ОПОР 3.4.1 Определение способов проверки результатов работы</p> <p>ОПОР 3.4.2 Оценка показателей качества проведения ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.4.3 Оценка сроков проведения и планирования ремонтных работ</p> <p>ОПОР 3.4.4 Определение дальнейших мероприятий по совершенствованию работы оборудования</p> <p>ОПОР 3.4.5 Определение показателей экономической эффективности работы структурного подразделения в результате совершенствования работы оборудования</p> | |
| <p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p> | <p>ОПОР 1.1 Аргументировано обосновывает сущность и значимость будущей профессии</p> <p>ОПОР 1.2 Планирует получение дополнительных навыков в рамках своей будущей профессии.</p> <p>ОПОР 1.3 Анализирует свои способности и возможности в профессиональной деятельности в процессе собеседования с работодателем, педагогическим работником, руководителем практики.</p> <p>ОПОР 1.4 Составляет резюме.</p> | |
| <p>ОК 2. Организовывать собственную</p> | <p>ОПОР 2.1 Аргументированно обосновывает профессиональную задачу или проблему.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p> | <p>ОПОР 2.2 Составляет план решения профессиональной задачи. ОПОР 2.3 Оценивает результаты решения профессиональной задачи.</p> | |
| <p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p> | <p>ОПОР 3.1 Принимает решение в стандартной профессиональной ситуации. ОПОР 3.2 Принимает решение в нестандартной профессиональной ситуации. ОПОР 3.3 Оценивает результаты и последствия своих действий в стандартных и нестандартных ситуациях.</p> | |
| <p>ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> | <p>ОПОР 4.1 Подбирает необходимые источники информации для решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. ОПОР 4.2 Структурирует получаемую информацию. ОПОР 4.3 Оформляет результаты поиска информации в соответствии с принятыми нормами.</p> | |
| <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p> | <p>ОПОР 5.1 Использует средства информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. ОПОР 5.2 Применяет специализированное программное обеспечение при решении профессиональных задач. ОПОР 5.3 Демонстрирует культуру поведения в сети интернет с учетом</p> | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | требований информационной безопасности. | |
| ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. | | ОПОР 6.1 Демонстрирует навыки работы в коллективе и/или команде. ОПОР 6.2 Осуществляет взаимодействие с коллегами, руководством, потребителями в смоделированной ситуации профессиональной деятельности. ОПОР 6.3 Демонстрирует владение способами решения конфликтной ситуации в профессиональной деятельности. | |
| ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий. | | ОПОР 7.1 Планирует деятельность членов команды и распределяет роли. ОПОР 7.2 Выбирает оптимальные решения при выполнении заданий. ОПОР 7.3 Выполняет функции лидера команды (руководителя проекта). ОПОР 7.4 Анализирует деятельность членов команды при решении профессиональных задач. ОПОР 7.5 Планирует деятельность членов команды по улучшению достигнутых результатов | |

**Пример экзаменационного билета по профессиональному модулю
для экзамена (квалификационного)**

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»
Многопрофильный колледж

Специальность 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация
промышленного оборудования (по отраслям) базовой подготовки
Профессиональный модуль ПМ.03 Участие в организации
производственной деятельности структурного подразделения

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Задание 1.

Инструкция:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице,
- 4) по результатам анализа производственной ситуации напишите служебную записку;
- 5) время выполнения задания – 40 мин.

Текст задания:

В ККЦ ПАО «ММК» дежурной бригадой обнаружена неисправность редуктора хода сталевоза. Выявлено выкрашивание шестеренной пары и износ подшипников качения.

Категория ремонтной сложности оборудования (Крс) - 25

Задание 2.

Инструкция:

- 1) используйте отчет по производственной практике;
- 2) представьте рабочее место слесаря-ремонтника участка, где проходила производственная практика;
- 3) время выполнения задания – 15 минут.

Текст задания:

Дать характеристику рабочего места слесаря-ремонтника одного из участков ПАО «ММК».

Типовые варианты

Производственная ситуация № 1

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышел из строя шпиндель вертикально-фрезерного станка.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 2

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышел из строя верхний нож АПР.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 3

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышли из строя опоры для шпинделя горизонтально-расточного станка.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 4

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышел из строя барабан для наматывания полосы моталки 5-ти клетового стана холодной прокатки.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 5

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке произошла вытяжка каната мостового крана.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 6

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке произошла поломка шлифовальной головки вальцешлифовального станка.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 7

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышел из строя шпиндельный суппорт фрезерного станка.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 8

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышел из строя промежуточный вал шестеренной клетки.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 9

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышел из

стройка нижний нож летучих ножниц периодического действия.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 10

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышла из строя текстурирующая головка станка для текстурирования.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 11

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке произошла поломка шлифовального диска точильно-шлифовального станка.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 12

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке вышла из строя зубчатая пара коробки подач токарного станка.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 13

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке

произошел обрыв каната мостового крана механизма подъема и опускания.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице

Производственная ситуация № 14

Вы работаете в бригаде в цехе ОАО «ММК». На вашем участке произошла поломка тормозного диска барабанного размотывателя.

Задание:

- 1) проанализируйте производственную ситуацию,
- 2) представьте план организации деятельности структурного подразделения по осуществлению ремонтных работ,
- 3) запишите последовательность выполнения действий в таблице