

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИС: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 17.09.2024 08:37:14

Уникальный программный ключ:

170b62a2aaba69ca249560a5d2dfa2e1cb0409df5bae3e14ca423f54f1c8e833

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Тарский филиал**

**ППССЗ по специальности 35.02.08 Электрификация и автоматизация
сельского хозяйства**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по профессиональному модулю**

**ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности
электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и
автоматизированных систем сельскохозяйственной техники**

Обеспечивающая преподавание ПМ отделение СПО

Разработчик

Иванова Ю.Н.

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по профессиональному модулю ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанного профессионального модуля.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС СПО в качестве результатов освоения профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники.

4. Фонд оценочных средств по профессиональному модулю ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения и контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по профессиональному модулю ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники являются преподаватели отделения СПО, обеспечивающей изучение обучающимися профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ

учебной профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники, персональный уровень достижения которых проверяется с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Профессиональные задачи к решению которых обучающийся продолжает готовиться в рамках профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники	Компетенции из числа предусмотренных ФГОС СПО, на развитие которых нацелена учебная профессиональный модуль ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники	
	Код	Формулировка
1	2	
Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники	ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
	ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
	ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
	ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
	ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
	ОК 6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
	ОК 7	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
	ОК 8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
	ОК 9	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
	ПК 4.1.	Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники
	ПК 4.2.	Планировать выполнение работ исполнителями
	ПК 4.3.	Организовывать работу трудового коллектива
	ПК 4.4.	Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями

	ПК 4.5.	Вести утвержденную учетно-отчетную документацию
Компоненты перечисленных выше компетенций, формирование которых должно быть обеспечено при изучении учебной профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники		
знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
Знать сущность и социальную значимость своей будущей профессии.	Уметь выделять основные аспекты своей будущей профессии.	Владеть навыками выявления положительных качеств своей будущей профессии.
Знать перечень типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, критерии оценки эффективности и качества выполнения профессиональных задач	Уметь организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Владеть навыками организации собственной деятельности, выбора типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества
Знать варианты решений в стандартных и нестандартных ситуациях.	Уметь принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	Владеет навыками решения стандартных и нестандартных ситуаций.
Знать методы поиска и использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Уметь осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Владеть навыками использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
Знать виды информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Умеет использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Владеет навыками использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
Знать способы эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями.	Уметь работать в коллективе и команде.	Владеть навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
Знать виды ответственности за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Уметь брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Владеть навыками нести ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий
Знать виды задач профессионального и личностного развития.	Уметь заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Владеть навыками самостоятельного определения задач профессионального и личностного развития.
Знать виды технологий в профессиональной деятельности.	Уметь ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Владеть навыками адаптации при частой смене технологий в профессиональной деятельности.
Знает последовательность и периодичность технического обслуживания автомобилей	Умеет планировать работы по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта	Владеет навыками организации работ по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта
Знает критерии и правила оценки качества работы исполнителей работ	Умеет контролировать качество работы исполнителей работ	Владеет навыками оценки качества работы исполнителей работ
Знает правила техники безопасности при ведении работ при техническом обслуживании и ремонте автотранспорта	Умеет организовывать безопасное ведение работ при техническом обслуживании и ремонте автотранспорта	Владеет навыками организации безопасного ведения работ при техническом обслуживании и и ремонте автотранспорта

**ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ ПМ.04 УПРАВЛЕНИЕ РАБОТАМИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАБО-
ТОСПОСОБНОСТИ ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО ХОЗЯЙСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОТРЕБИТЕ-
ЛЕЙ И АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ТЕХНИКИ
Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств**

2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники в рамках педагогического контроля

Категория контроля и оценки	Режим контрольно-оценочных мероприятий				Комиссионная оценка
	само-оценка	взаимо-оценка	Оценка со стороны		
			преподавателя	представителя производства	
1	2	3	4	5	
Входной контроль					
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:					
- курсовое проектирование			X		
Текущий контроль:					
- самостоятельное изучение тем	X		X		
- в рамках общеуниверситетской системы контроля успеваемости			X		
Рубежный контроль			X		
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники			X		
Экзамен квалификационный				X	X
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы					

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения профессионального модуля ПМ.04 Управление ра-	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по профессиональному модулю

ботами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники (текущей успеваемости)	2.2 Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники	2.4 Критерии аттестационной оценки* качественного уровня результатов изучения профессионального модуля ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники
* экзаменационной оценки	

2.3 РЕЕСТР

элементов фонда оценочных средств по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1	2
1. Средства для входного контроля	Не предусмотрено рабочей программой профессионального модуля
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Тематика курсового проекта
	Критерии оценки курсового проекта
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самостоятельного изучения тем
	Критерии оценки самостоятельного изучения тем
4. Средства для рубежного контроля	Не предусмотрено рабочей программой профессионального модуля
5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины МДК 02.01. Управление коллективом исполнителей	Тестовые вопросы для проведения дифференцированного зачета
	Критерии оценки на тестовые вопросы
	Условия получения дифференцированного зачета
6. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины МДК 02.02. Основы менеджмента и логистики сервисных услуг	Тестовые вопросы для проведения дифференцированного зачета
	Критерии оценки на тестовые вопросы
	Условия получения дифференцированного зачета
	Критерии оценки на тестовые вопросы
7. Итоговая аттестация по ПМ.04 Управление рабо-	Экзаменационные вопросы
	Экзаменационная программа по профессиональному модулю

тами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники	Экзаменационные билеты
	Плановая процедура проведения экзамена (квалификационного)
	Критерии оценки выполнения задания итогового контроля

**2.4 Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках профессионального модуля ПМ.04
Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники**

Шифр и название компетенции	Этапы формирования компетенций в рамках ПМ	Показатель оценивания – Знания, умения, навыки, владения	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля
			компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
			Шкала оценивания				
			Оценка «неудовлетворительно» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по ПМ, допускает существенные ошибки в ответах, не может решить практические задачи или решает их с затруднениями.	Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, испытывает затруднения при решении практических задач. В ответах на поставленные вопросы обучающимся допущены неточности, даны недостоверно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.	Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, твердо знающий программный материал ПМ, грамотно и по существу излагающий его. Не следует допускать существенных неточностей при ответах на вопросы, необходимо правильно применять теоретические положения при решении практических задач, владеть определенными навыками и приемами их выполнения.	Оценку «отлично» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический и практический материал ПМ. Ответ должен быть логичным, грамотным. Обучающемуся необходимо показать знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентироваться, отвечая на дополнительные вопросы. Обучающийся должен свободно справляться с поставленными задачами, правильно обосновывать принятые решения.	
1	2	3	4	5	6	7	8
ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней	ПФ	Знать сущность и социальную значимость своей будущей профессии.	Не знает сущность и социальную значимость своей будущей профессии.	Частично знает сущность и социальную значимость своей будущей профессии.	Знает основные понятия о сущности и социальной значимости своей будущей профессии.	В совершенстве знает сущность и социальную значимость своей будущей профессии.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь выделять	Не умеет выделять	Частично умеет выделять	Свободно умеет выделять	В совершенстве умеет	Экзамен квали-

устойчивый интерес.		основные аспекты своей будущей профессии.	основные аспекты своей будущей профессии.	знать основные аспекты своей будущей профессии.	знать основные аспекты своей будущей профессии.	уметь выделять основные аспекты своей будущей профессии.	экзаменационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеть навыками выявления положительных качеств своей будущей профессии.	Не владеет навыками выявления положительных качеств своей будущей профессии.	Поверхностно владеет навыками выявления положительных качеств своей будущей профессии.	Свободно владеет навыками выявления положительных качеств своей будущей профессии.	В совершенстве владеет навыками выявления положительных качеств своей будущей профессии.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	ПФ	Знать перечень типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, критерии оценки эффективности и качества выполнения профессиональных задач	Не знает перечень типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, критерии оценки эффективности и качества выполнения профессиональных задач	Знает несколько типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, критериев оценки эффективности и качества выполнения профессиональных задач	Знает основные методы и способы выполнения профессиональных задач, критерии оценки эффективности и качества выполнения профессиональных задач	Знает основные и дополнительные методы и способы выполнения профессиональных задач, критерии оценки эффективности и качества выполнения профессиональных задач	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Не умеет организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество	Поверхностно организует собственную деятельность, выбирает типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, не умеет оценивать их эффективность и качество	Свободно организует собственную деятельность, выбирает типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, не умеет оценивать их эффективность и качество	В совершенстве организует собственную деятельность, выбирает типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, умеет оценивать их эффективность и качество	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеть навыками	Не владеет навыками	Поверхностно владеет	Свободно владеет навыками	В совершенстве владеет	Экзамен квали-

		ками организации собственной деятельности, выбора типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества	ми организации собственной деятельности, выбора типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества	навыками организации собственной деятельности, выбора типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества	ками организации собственной деятельности, выбора типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества	деет навыками организации собственной деятельности, выбора типовых методов и способов выполнения профессиональных задач, оценки их эффективности и качества	фикационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	ПФ	Знать варианты решений в стандартных и нестандартных ситуациях.	Не знает варианты решений в стандартных и нестандартных ситуациях.	Знает несколько вариантов решений в стандартных и нестандартных ситуациях.	Знает основные варианты решений в стандартных и нестандартных ситуациях.	Знает основные и дополнительные варианты решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	Не умеет принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	Частично умеет принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	Свободно умеет принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	В совершенстве умеет принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеет навыками решения стандартных и нестандартных ситуаций.	Не владеет навыками решения стандартных и нестандартных ситуаций.	Частично владеет навыками решения стандартных и нестандартных ситуаций.	Свободно владеет навыками решения стандартных и нестандартных ситуаций.	В совершенстве владеет навыками решения стандартных и нестандартных ситуаций.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации,	ПФ	Знать методы поиска и использования информации, необходимой для эффективного вы-	Не знает методы поиска и использования информации, необходимой для эффективного вы-	Частично знает методы поиска и использования информации, необходимой для эффективного выполнения профес-	Знает основные методы поиска и использования информации, необходимой для эффективного выполнения профес-	Знает основные и дополнительные методы поиска и использования информации, необходимой для	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный кон-

необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.		эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	полнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	сиональных задач, профессионального и личностного развития.	нальных задач, профессионального и личностного развития.	эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	троль Лабораторные и практические занятия
		Уметь осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Не умеет осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Поверхностно умеет осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Свободно умеет осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	В совершенстве умеет осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеть навыками использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Не владеет навыками использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Поверхностно владеет навыками использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Свободно владеет навыками использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	В совершенстве владеет навыками использования информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	ПФ	Знать виды информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Не знает виды информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Частично знает виды информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Знает основные виды информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Знает основные и дополнительные виды информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Умеет использовать информационно-	Не умеет использовать информационно-	Поверхностно умеет использовать информационно-	Свободно умеет использовать информационно-	В совершенстве умеет использовать информационно-	Экзамен квалификационный

		коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеет навыками использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Не владеет навыками использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Поверхностно владеет навыками использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Свободно владеет навыками использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	В совершенстве владеет навыками использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	ПФ	Знать способы эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями.	Не знает способы эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями.	Частично знает способы эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями	Знает основные способы эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями	Знает основные и дополнительные способы эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь работать в коллективе и команде.	Не умеет работать в коллективе и команде.	Поверхностно умеет работать в коллективе и команде.	Свободно умеет работать в коллективе и команде.	В совершенстве работать в коллективе и команде.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеть навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Не владеет навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Поверхностно владеет навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Свободно владеет навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	В совершенстве владеет навыками работы в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	ПФ	Знать виды ответственности за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Не знает виды ответственности за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Частично знает виды ответственности за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Знает основные виды ответственности за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Знает основные и дополнительные виды ответственности за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Не умеет брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Умеет брать на себя ответственность только за работу членов команды (подчиненных).	Свободно умеет брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	В совершенстве умеет брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеть навыками нести ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Не владеет навыками нести ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Поверхностно владеет навыками нести ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Свободно владеет навыками нести ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	В совершенстве владеет навыками нести ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	ПФ	Знать виды задач профессионального и личностного развития.	Не знает виды задач профессионального и личностного развития.	Частично знает виды задач профессионального и личностного развития.	Знает основные виды задач профессионального и личностного развития.	Знает основные и дополнительные виды задач профессионального и личностного развития.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Не умеет заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Поверхностно умеет заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Свободно умеет заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	В совершенстве умеет заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия

ции.		Владеть навыками самостоятельного определения задач профессионального и личностного развития.	Не владеет навыками самостоятельного определения задач профессионального и личностного развития.	Поверхностно владеет навыками самостоятельного определения задач профессионального и личностного развития.	Свободно владеет навыками самостоятельного определения задач профессионального и личностного развития.	В совершенстве владеет навыками самостоятельного определения задач профессионального и личностного развития.	занятия Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	ПФ	Знать виды технологий в профессиональной деятельности.	Не знает виды технологий в профессиональной деятельности.	Частично знает виды технологий в профессиональной деятельности.	Знает основные виды технологий в профессиональной деятельности.	Знает основные и дополнительные виды технологий в профессиональной деятельности.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Уметь ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Не умеет ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Поверхностно умеет ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Свободно умеет ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	В совершенстве умеет ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеть навыками адаптации при частой смене технологий в профессиональной деятельности.	Не владеет навыками адаптации при частой смене технологий в профессиональной деятельности.	Частично владеет навыками адаптации при частой смене технологий в профессиональной деятельности.	Владеет основными навыками адаптации при частой смене технологий в профессиональной деятельности.	Владеет основными и дополнительными навыками адаптации при частой смене технологий в профессиональной деятельности.	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показате-	ПФ	Знает перечень основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства	Не знает перечень основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозйственных	Знает несколько основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозйственных потребителей и автомати-	Знает большую часть основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозйственных потребителей и автоматизи-	Знает весь перечень основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозйственных	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и

							занятия
		Умеет планировать выполнение работ исполнителями	Не умеет планировать выполнение работ исполнителями	Поверхностно умеет планировать выполнение работ исполнителями	Свободно умеет планировать выполнение работ исполнителями	В совершенстве умеет планировать выполнение работ исполнителями	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеет навыками планирования выполнения работ исполнителями	Не владеет навыками планирования выполнения работ исполнителями	Поверхностно владеет навыками планирования выполнения работ исполнителями	Свободно владеет навыками планирования выполнения работ исполнителями	В совершенстве владеет навыками планирования выполнения работ исполнителями	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива	ПФ	Знает требования законодательства к организации работы трудового коллектива	Не знает требования законодательства к организации работы трудового коллектива	Знает несколько требований законодательства к организации работы трудового коллектива	Знает большую часть требований законодательства к организации работы трудового коллектива	Знает все основные требования законодательства к организации работы трудового коллектива	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Умеет организовывать работу трудового коллектива	Не умеет организовывать работу трудового коллектива	Поверхностно умеет организовывать работу трудового коллектива	Свободно умеет организовывать работу трудового коллектива	В совершенстве умеет организовывать работу трудового коллектива	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические занятия
		Владеет навыками организации работы трудового коллектива	Не владеет навыками организации работы трудового коллектива	Поверхностно владеет навыками организации работы трудового коллектива	Свободно владеет навыками организации работы трудового коллектива	В совершенстве владеет навыками организации работы трудового коллектива	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и

							практические занятия
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями	ПФ	Знает критерии оценки результатов выполнения работ исполнителя	Не знает критерии оценки результатов выполнения работ исполнителя	Знает несколько критериев оценки результатов выполнения работ исполнителя	Знает большую часть критериев оценки результатов выполнения работ исполнителя	Знает все основные критерии оценки результатов выполнения работ исполнителя	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические
		Умеет оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Не умеет оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Поверхностно умеет оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Свободно умеет оценивать результаты выполнения работ исполнителями	В совершенстве умеет оценивать результаты выполнения работ исполнителями	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические
		Владеет навыками контроля хода выполнения работ исполнителями	Не владеет навыками контроля хода выполнения работ исполнителями	Поверхностно владеет навыками контроля хода выполнения работ исполнителями	Свободно владеет навыками контроля хода выполнения работ исполнителями	В совершенстве владеет навыками контроля хода выполнения работ исполнителями	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию	ПФ	Знает перечень утвержденной учетно-отчетной документации	Не знает перечень утвержденной учетно-отчетной документации	Знает несколько видов утвержденной учетно-отчетной документации	Знает большую часть утвержденной учетно-отчетной документации	Знает весь перечень утвержденной учетно-отчетной документации	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические
		Умеет вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Не умеет вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Поверхностно умеет вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Свободно умеет вести утвержденную учетно-отчетную документацию	В совершенстве умеет вести утвержденную учетно-отчетную документацию	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические

		Владеет навыками ведения утвержденной учетно-отчетной документации	Не владеет навыками ведения утвержденной учетно-отчетной документации	Поверхностно владеет навыками ведения утвержденной учетно-отчетной документации	Свободно владеет навыками ведения утвержденной учетно-отчетной документации	В совершенстве владеет навыками ведения утвержденной учетно-отчетной документации	Экзамен квалификационный Итоговый тест Рубежный контроль Лабораторные и практические
--	--	--	---	---	---	---	---

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.2. ВОПРОСЫ для проведения входного контроля

Не предусмотрено рабочей программой профессионального модуля.

3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ТЕМАТИКА курсовой работы

По МДК.04.01 Управление структурным подразделением организации (предприятия), предусмотрено выполнение курсовой работы по следующей тематике:

1. Организация электротехнической службы в сельскохозяйственном предприятии. □ Использование имитационного моделирования и деловых игр при анализе производственных ситуаций и принятии решений.
2. Формы и методы организации управления деятельностью коллектива исполнителей.
3. Планирование и учет системы поддержания работоспособности коллектива исполнителей. Документооборот.
4. Методы оценки деятельности коллектива исполнителей с использованием современных технологий.
5. Оценка результатов деятельности коллектива исполнителей.
6. Правовое обеспечение деятельности коллектива исполнителей.
7. Значение, задачи и сфера применения тестирования при отборе исполнителей.
8. Сущность, цели и особенности адаптации коллектива исполнителей.
9. Аттестация и мотивация в современной практике управления деятельностью коллектива исполнителей
10. Факторы и пути повышения эффективности использования основных средств в структурном подразделении.
11. Состояние и пути совершенствования управления качеством работ и продукции.
12. Организация труда и техника личной работы руководителя структурного подразделения.
13. Анализ и совершенствование структуры управления на предприятии.
14. Теоретическое обоснование системы управления персоналом.

Тема и задание на курсовую работу выбирается преподавателем и выдается студенту на исполнение на первом занятии 8-го семестра. По окончании выполнения работы, производится его защита комиссии, или ведущему преподавателю в присутствии учебной группы.

Оформление курсовой работы производится в рамках ГОСТ на техническую документацию, в напечатанном виде. Чертежи и схемы выполняются в соответствии норм ЕСКД.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
Курсовой работы**

2 (неуд.)	3 (удовлетв.)	4 (хорошо)	5 (отлично)
Отсутствует	Структура и содержание работы не соответствуют требованиям, методика расчетов выполнена не верно, результаты оформлены с нарушениями требований. Защита проекта невнятна. Студент слабо ориентируется в работе.	Структура и содержание работы частично соответствуют требованиям, методика расчетов выполнена частично верно, результаты оформлены с нарушениями требований. При защите проекта имеются неотвеченные вопросы по некоторым пунктам работы.	Структура и содержание работы полностью соответствуют требованиям, методика расчетов выполнена верно, результаты оформлены в соответствии с требованиями. Защита проекта осуществляется без отсутствия вопросов, на которые нет внятного ответа.

3.1.3 Средства для текущего контроля

**ВОПРОСЫ
для самостоятельного изучения тем**

- МДК.04.01 Управление структурным подразделением организации (предприятия)
- Стратегия Минтранса России в развитии автомобильного транспорта;
 - Разработать технологическую карту на ТО и ремонт автомобильного транспорта;
 - Организация трудовых процессов и особенности нормирования труда на ТО и ремонт автотранспорта;
 - Рассчитать нормы труда по ТО и ремонту автотранспорта по материалам наблюдений;
 - Разработка производственной программы ТО и ремонта;
 - Техничко-экономические показатели производственной деятельности автомобильного предприятия Рефлексия;
 - Организация работы производственного участка по ТО и ТР;
 - Нематериальная мотивация труда;
 - Изучить и оформить карту аттестации рабочего места;
 - Оформление документации по инвентаризации;
 - Оформление ремонтно-технической документации;
 - Составление дефектовочной ведомости;
 - Оформление документов по получению запасных частей и материалов. Оформление акта по выполненным работам;
 - Техничко-экономический эффект механизации и автоматизации авторемонтного производства;
 - Инновационная и инвестиционная политика АТП;
 - Методика расчета показателей экономической эффективности капитальных вложений в реконструкцию, расширение и техническое перевооружение подразделения;
 - Составить схему: «Анализ внутрихозяйственной деятельности автотранспортного предприятия»;
 - Составить план организационно-технических мероприятий по результатам проведенного анализа;
 - Анализ обеспеченности ремонтными рабочими;
 - Анализ выполнения плана ТО и ТР подвижного состава;
 - Анализ расхода материалов и запасных частей;
 - Анализ использования оборудования и производственных площадей;
 - Анализ экономических показателей.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
самостоятельного изучения тем**

- Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся представил материал в виде конспекта, доклада или электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы, принимал активное участие в дискуссии, обсуждении вопросов.

- Оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не представил материал в виде конспекта, доклада или электронной презентации на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы, не принимал участия в дискуссии, обсуждении вопросов.

3.1.4. Средства для рубежного контроля по итогам изучения дисциплины МДК.04.01 Управление структурным подразделением организации (предприятия)

Раздел 1. Предприятие и предпринимательство на автомобильном транспорте

1. Хозяйственное товарищество:

- а) объединение капиталов;
- б) объединение лиц;
- в) объединение граждан для совместной трудовой деятельности;

2. Организация является коммерческой, если

- а) занимается перепродажей товаров;
- б) имеет своей целью получение прибыли;
- в) ее учредителями являются частные лица;

3. К некоммерческим организациям относятся

- а) потребительские кооперативы;
- б) товарищества на вере;
- в) общества с дополнительной ответственностью;

4. Особенность унитарного предприятия в том, что

- а) оно не распоряжается полученной им прибылью;
- б) оно не распоряжается закрепленным за ним имуществом;
- в) его имущество не может быть разделено на доли или вклады;

5. Основные средства – это:

а) средства производства, неоднократно участвующие в производственном процессе, сохраняющие при этом свою натуральную форму, переносящие свою стоимость на производимую продукцию по частям по мере снашивания;

б) средства производства и нематериальные активы, неоднократно участвующие в производственном процессе, сохраняющие при этом свою натуральную форму, переносящие свою стоимость на производимую продукцию по частям по мере снашивания; в) основные фонды, неоднократно участвующие в производственном процессе, переносящие свою стоимость на производимую продукцию по частям по мере снашивания;

6. К пассивной части основных средств нельзя отнести

- а) рабочие машины и оборудование;
- б) транспортные средства;
- в) передаточные устройства;

7. Переоценка основных средств проводится, чтобы установить их

- а) первоначальную стоимость;
- б) остаточную стоимость;
- в) восстановительную стоимость;

8. Восстановительная стоимость основных средств соответствует

- а) затратам на капитальный ремонт объекта основных средств;
- б) первоначальной стоимости за минусом износа;
- в) затратам на создание или приобретение аналогичных основных средств в современных условиях;

9. Эффективность использования основных средств повышает:

- а) увеличение их стоимости;
- б) рост производства продукции;
- в) переоценка основных средств;

10. Продуктивный физический износ

- а) потеря основными средствами потребительной стоимости в процессе эксплуатации;
- б) потеря потребительной стоимости основных средств, находящихся на консервации, в результате старения;
- в) утрата ими потребительной стоимости в результате снижения стоимости воспроизводства аналогичных объектов основных средств;

11. Моральному износу в наибольшей степени подвержены основные средства

- а) предприятий автомобильной промышленности;
- б) предприятий по производству компьютерных микросхем;
- в) предприятий черной металлургии;

12. Выгодно ли предприятию амортизировать стоимость его основных средств?

- а) нет, амортизация увеличивает себестоимость продукции;
- б) да, потому что все предприятия обязаны амортизировать стоимость основных средств;
- в) да, потому что амортизация создает возможности для своевременного обновления основных средств;

13. Амортизация начисляется:

- а) по всем объектам основных средств;
- б) по объектам основных средств, относящихся к их активной части;
- в) по объектам основных средств, срок эксплуатации которых не превысил срок полезного использования;

14. При использовании способа суммы лет для начисления амортизации необходимо знать

- а) первоначальную стоимость объекта и количество продукции, которое можно произвести с его помощью;
- б) первоначальную стоимость объекта и срок его полезного использования;
- в) остаточную стоимость объекта основных средств и срок его полезного использования;

15. Если для амортизации стоимости объекта основных средств применяются нелинейные методы, это позволяет

- а) списать всю стоимость объекта в течение срока полезного использования;
- б) списать большую часть стоимости в первую половину срока полезного использования;
- в) списывать стоимость равными частями в течение срока полезного использования;

16. Начисление амортизации пропорционально объему произведенной продукции применяется, если

- а) стоимость основных средств зависит от объема произведенной продукции;
- б) если износ основных средств зависит не столько от времени, сколько от частоты использования объекта;
- в) стоимость продукции зависит от объема ее производства;

17. Коэффициент интенсивного использования основных средств показывает:

- а) эффективность использования их во времени;
- б) эффективность обновления основных средств;
- в) эффективность использования их по производительности;

18. Если увеличивается объем производимой на предприятии продукции, что можно сказать об эффективности использования основных средств:

- а) это никак не влияет на эффективность их использования;
- б) эффективность растет, так как увеличивается отдача на каждый рубль, вложенный в основные средства;
- в) эффективность снижается, так как повышается физический износ объектов;

19. Для амортизации нематериальных активов не используется:

- а) способ суммы лет;
- б) линейный способ;
- в) способ уменьшаемого остатка;

20. Если стоимость объекта нематериальных активов со временем не снижается

- а) ее не нужно амортизировать;
- б) ее переносят на стоимость производимой предприятием продукции;
- в) при амортизации применяют только линейный способ;

21. Положительная величина деловой репутации предприятия говорит о том, что:

- а) предприятие обладает значительными по стоимости активами;
- б) активы предприятия больше его обязательств;
- в) предприятию присуще нечто такое, что не определяется стоимостью его активов и пассивов;

22. В состав нематериальных активов не включаются

- а) организационные расходы при создании предприятия;
- б) деловая репутация организации;
- в) интеллектуальные качества гражданина;

23. Структура оборотных средств

- а) доля каждого элемента в их общей стоимости;
- б) перечень элементов, включенных в состав оборотных средств;
- в) необходимая, но недостаточная их величина;

24. Если длительность оборота увеличилась с 60 до 65 дней, что можно сказать об эффективности использования оборотных средств?

- а) оборотные средства стали использоваться эффективнее;
- б) эффективность использования оборотных средств снизилась;
- в) эффективность использования оборотных средств осталась прежней;

25. Большая доля незавершенного производства в структуре оборотных средств предприятия говорит о том, что:

- а) оно производит материалоемкую продукцию;
- б) источником оборотных средств являются кредиты банка;
- в) велика длительность производственного цикла;

26. Расходы будущих периодов это

- а) расходы, которые будут произведены в последующие периоды;
- б) себестоимость продукции, которая будет произведена в будущем времени;
- в) расходы, произведенные в настоящее время и подлежащие списанию в последующие периоды;

27. Если уменьшается длительность одного оборота, увеличивается или уменьшается потребность в оборотных средствах? а) увеличивается;

- б) уменьшается;
- в) эти величины не зависят друг от друга;

28. Каково значение коэффициента оборачиваемости за год при следующих данных?

	Средние остатки оборотных средств (тыс.руб.)	Стоимость реализованной продукции (тыс.руб.)
I кв.	100	200
II кв.	100	200
III кв.	100	200
IV кв.	100	200

- а) 2;
- б) 8;
- в) 32;

29. Процесс нормирования представляет собой:

- а) определение минимальной, но достаточной величины оборотных средств предприятия;
- б) расчет соответствия величины оборотных средств предприятия, нормативам, определенным правительством;
- в) процесс разделения оборотных средств на нормируемую и ненормируемую часть;

30. На предприятии рассчитываются три показателя: “выработка на одного производственного рабочего”, выработка на одного рабочего и “выработка на одного работника”. Какая величина больше?

- а) выработка на одного производственного рабочего;
- б) выработка на одного рабочего;
- в) выработка на одного работника;

31. О повышении эффективности использования рабочей силы свидетельствует

- а) увеличение показателя выработки;
- б) увеличение показателя трудоемкости;
- в) рост заработной платы;

32. Повременная форма оплаты труда применяется, если

- а) невозможно установить зависимость между количеством труда и количеством затраченного времени;
- б) можно установить зависимость между количеством труда и количеством затраченного времени;
- в) нужно повысить интенсивность труда;

33. При простой сдельной системе оплаты труда с увеличением выпуска продукции:

- а) увеличивается доля заработной платы в себестоимости продукции;
- б) доля заработной платы в себестоимости продукции не изменяется;
- в) уменьшается доля заработной платы в себестоимости продукции;

34. Можно ли себестоимость считать интегральным показателем эффективности производства?

- а) да, так как он отражает уровень использования производственных ресурсов предприятия;
- б) нет, так как эффективность производства характеризуется его рентабельностью;
- в) нет, так как этот показатель отражает сумму затрат на производство продукции;

35. Если увеличиваются постоянные издержки

- а) снижается критический объем производства;
- б) повышается критический объем производства;
- в) на критический объем производства это никак не влияет;

36. Накладные расходы

- а) затраты, связанные с производством только данного вида продукции;
- б) затраты, связанные с технологическим процессом и затраты, связанные с содержанием и эксплуатацией орудий труда;
- в) затраты на обслуживание и управление производственным процессом;

37. Косвенные затраты:

- а) затраты, связанные с производством только данного вида продукции;
- б) затраты, которые при наличии нескольких видов продукции не могут быть отнесены непосредственно ни на один из них;
- в) затраты на обслуживание и управление производственным процессом;

38. В калькуляции затраты сгруппированы

- а) в зависимости от места возникновения и назначения;
- б) в зависимости от отношения к объему производства;
- в) по простым экономическим элементам;

39. Предприятие в 2003 году произведет продукции на 10% меньше, чем в 2002. Изменится ли себестоимость единицы продукции, если переменные издержки на единицу продукции не меняются?

- а) себестоимость снизится;
- б) себестоимость повысится;
- в) себестоимость не изменится;

40. Средние переменные издержки

- а) не меняются с ростом объемов производства;
- б) увеличиваются с ростом объемов производства;
- в) снижаются с ростом объемов производства;

41. Прибыль характеризует:

- а) эффективность производства;
- б) экономический эффект, полученный в результате деятельности предприятия;
- в) результат от реализации продукции;

42. Экономическая прибыль это

- а) валовая прибыль за вычетом налогов;
- б) разность между выручкой и внешними издержками;
- в) разность между выручкой и внутренними и внешними издержками;

43. Чистая прибыль - это

- а) разница между выручкой от продажи продукции (работ, услуг) и себестоимостью продукции (работ, услуг);
- б) прибыль от реализации продукции с учетом прочих доходов и расходов;
- в) прибыль предприятия за вычетом налогов;

44. Прибыль каждого из двух предприятий составила за год 10 млн.руб.

Можно ли утверждать, что

- а) эффективность производства на этих предприятиях одинакова;
- б) предприятия одинаково рентабельны;
- в) этот показатель ни о чем не говорит, нужны дополнительные сведения;

45. Показатель общей рентабельности отражает:

- а) эффективность производства отдельных видов продукции;
- б) эффективность использования производственных фондов предприятия;
- в) не только эффективность хозяйственной деятельности, но процессов ценообразования на предприятии;

46. Можно ли показатель, представляющий собой отношение прибыли к средней за год сумме оборотных средств, считать показателем рентабельности?
- а) нет, т.к. рентабельность рассчитывается по другим формулам;
 - б) да, по такому принципу рассчитываются все показатели рентабельности;
 - в) нет, т.к. рентабельность – абсолютный показатель;
47. Цены на продукты А,В,С составляют соответственно 20, 45 и 30 руб., себестоимость – 15, 35 и 24 руб. Какой из продуктов выгоднее производить? а) А; б) В;
- в) С;
48. В активе баланса отражаются
- а) основные средства и нематериальные активы, запасы и затраты, прибыль...;
 - б) основные средства и нематериальные активы, запасы и затраты, денежные средства...;
 - в) основные средства и нематериальные активы, запасы и затраты, собственный капитал...;
49. Показатели ликвидности отражают
- а) степень платежеспособности предприятия;
 - б) финансовую устойчивость предприятия;
 - в) рентабельность собственного капитала.

Раздел 2. Организация производства на автомобильном транспорте

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.
6. При каком типе производства применяется универсальное оборудование? а) единичное; б) серийное;
- в) массовое;
 - г) все ответы верны.
7. Часть производственного процесса, содержащая целенаправленные действия по изменению и (или) определению состояния предмета труда, – это: а) производственный процесс; б) технологический процесс;
- в) технологическая операция;

г) нет верного ответа.

8. ... – законченная часть технологического процесса, выполняемая на одном рабочем месте одним или несколькими рабочими.

9. По характеру прохождения производственные процессы подразделяются:

- а) на непрерывные и периодические;
- б) на ручные и механизированные;
- в) на вспомогательные и обслуживающие;
- г) нет верного ответа.

10. Какой принцип организации производственного процесса отражает требование прямолинейного движения предметов труда по ходу технологического процесса? а) ритмичность;

- б) прямоточность;
- в) специализация;
- г) гибкость.

11. Какой тип производства характеризуется ограниченной номенклатурой изделий, изготавливаемых периодически повторяемыми партиями и сравнительно большими объемами выпуска?

- а) единичный;
- б) серийный;
- в) массовый;
- г) нет верного ответа.

12. В зависимости от назначения производственные процессы подразделяются:

- а) на непрерывные и периодические;
- б) на ручные и механизированные;
- в) на основные, вспомогательные и обслуживающие;
- г) нет верного ответа.

13. ... – комплекс работ, выполнение которых характеризует завершение определенной части производственного процесса и связано с переводом предмета труда из одного качественного состояния в другое.

14. Какой принцип организации производственного процесса отражает требование сведения к минимуму всех перерывов в процессе производства изделия? а) прямоточность; б) непрерывность;

- в) ритмичность;
- г) гибкость.

15. Диапазон значения коэффициента закрепления операций $K_{з.о.} = 21 \dots 40$ характерен:

- а) для мелкосерийного производства;
- б) для среднесерийного производства;
- в) для крупносерийного производства;
- г) для массового производства.

16. ... – состав образующих его участков, цехов и служб, формы их взаимосвязи в процессе производства продукции.

17. К основным элементам производственной структуры предприятия можно отнести: а) цех, рабочее место;

- б) цех, участок;
- в) отделы;
- г) цех, участок, рабочее место.

18. ... – неделимое в организационном отношении звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения определенной производственной или обслуживающей операции и оснащенное соответствующим оборудованием.

19. Рабочее место может быть:

- а) основным и вспомогательным;
- б) стационарным и подвижным;
- в) постоянным и переменным;
- г) нет верного ответа.

20. Какое рабочее место расположено на закрепленной производственной площадке, оснащенной соответствующим оборудованием, а предметы труда подаются к нему? а) Стационарное; б) подвижное;
- в) постоянное;
- г) нет верного ответа.
21. ... – производственное подразделение, объединяющее ряд рабочих мест, сгруппированных по определенным признакам, осуществляющее часть общего производственного процесса по изготовлению продукции или обслуживанию процесса производства.
22. ... – наиболее сложная система, входящая в производственную структуру, в которую входят в качестве подсистем производственные участки и ряд функциональных органов.
23. Назовите основные формы специализации цехов:
- а) технологическая, предметная и смешанная;
- б) основная, вспомогательная и обслуживающая;
- в) технологическая, вспомогательная;
- г) нет верного ответа.
24. При какой форме цехи специализируются на изготовлении определенного изделия или его части (узлы, агрегаты), применяя при этом различные технологические процессы? а) Предметной; б) технологической;
- в) смешанной;
- г) нет верного ответа.
25. При какой форме цехи специализируются на выполнении однородных технологических операций?
- а) Предметной;
- б) технологической;
- в) смешанной;
- г) нет верного ответа.
26. ... – календарный период времени с момента запуска сырья, материалов на первую операцию цикла до получения готовой продукции.
27. Структура производственного цикла включает в себя:
- а) рабочий период;
- б) рабочий период, время естественных процессов;
- в) рабочий период, время естественных процессов, время перерывов;
- г) нет верного ответа.
28. Какой вид движения предметов труда характеризуется тем, что каждая последующая операция процесса начинается только после окончания обработки всей партии запуска на предыдущей операции?
- а) Последовательный;
- б) последовательно-параллельный;
- в) параллельный;
- г) нет верного ответа.
29. Основные виды движения предметов труда:
- а) последовательный, последовательно-параллельный, параллельный;
- б) основной, вспомогательный, обслуживающий;
- в) постоянный и переменный;
- г) нет верного ответа.
30. Какой вид движения предметов труда характеризуется тем, что предметы производства с операции на операцию передаются транспортными (передаточными) партиями, причем на всех операциях каждая транспортная партия деталей обрабатывается без перерывов?
- а) Последовательный;
- б) последовательно-параллельный;
- в) параллельный;
- г) нет верного ответа.

Раздел 3. Показатели деятельности предприятия автомобильного транспорта в условиях рыночной экономики

1. Показателями оценки технического состояния основных производственных фондов предприятия является:
 - 1) фондовооруженность основными производственными фондами;
 - 2) фондоотдача; 3) коэффициент износа основных производственных фондов.

2. Показателями интенсивности использования основных производственных фондов являются:
 - 1) среднегодовая стоимость основных производственных фондов; 2) коэффициент износа основных производственных фондов; 3) фондоотдача.
3. Показателями экстенсивности использования основных производственных фондов являются:
 - 1) коэффициент износа основных производственных фондов;
 - 2) коэффициент годности основных производственных фондов; 3) среднегодовая стоимость основных производственных фондов.

4. Эффективность использования основных производственных фондов в отчетном периоде к уровню предыдущего периода повысилась, если:
 - 1) относительный прирост объема продукции превышает относительный прирост стоимости основных производственных фондов;
 - 2) относительный прирост стоимости основных производственных фондов превышает относительный прирост выручки от продаж продукции;
 - 3) относительный прирост стоимости основных производственных фондов превышает относительный прирост прибыли от продаж продукции.

5. Если товарная продукция к уровню прошлого года увеличилась на 6%, а стоимость основных производственных фондов на 4 % то фондоотдача:
 - 1) увеличилась на 2,0%;
 - 2) увеличилась на 1,5 %;
 - 3) увеличилась на 1,0 %.

6. Коэффициент, показывающий величину материальных затрат, приходящихся на 1 руб. выпуска продукции, называется:
 - 1) материалоотдачей;
 - 2) материалоёмкостью;
 - 3) ресурсоотдачей.

7. Фондоотдачи активной части основных производственных фондов в отчетном году составила 2,14 руб. Какова среднегодовая стоимость всех основных производственных фондов, если товарная продукция составила 893234 тыс. руб., а удельный вес активной части основных производственных фондов в общей их стоимости –79 %?
 - 1) 673854 2) 528353
 - 3) 389563
8. Коэффициент обновления основных фондов за период рассчитывается как отношение:
 - 1) поступивших основных фондов за отчетный период к стоимости основных фондов на конец периода;
 - 2) поступивших основных фондов за отчетный период к стоимости основных фондов на начало периода; 3) поступивших основных фондов за отчетный период к средней стоимости основных фондов.

9. Какой путь развития преобладает на предприятии, если темпы роста фондоотдачи превышают темпы роста фондовооруженности?
 - 1) Экстенсивный 2) Интенсивный 3) Нейтральный.

10. Увеличение количества занятых с 800 до 820 чел. привело к увеличению объема производства продукции с 40 000 до 45 000 шт. Рассчитайте коэффициент экстенсивности использования труда:
 - 1) 0,68 2) 0,20 3) 1,12
11. Для анализа движения основных производственных фондов используются коэффициенты:
 - 1) износа и годности;

- 1) роста остатков нереализованной продукции на конец отчетного периода; 2) снижения остатков нереализованной продукции на конец отчетного периода; 3) снижения остатков незавершенного производства.
22. Увеличение остатков готовой продукции на конец периода:
- 1) увеличивает объем реализации продукции за отчетный период; 2) уменьшает объем реализации продукции за отчетный период; 3) не оказывает влияние на объем реализации продукции.
23. Определите влияние изменения объема продаж продукции на приращение прибыли от продаж. Реализованная продукция в отчетном году -7800, в предыдущем году – 4300 тыс. руб.; прибыль от продаж предыдущего года 650 тыс. руб.:
- 1) увеличилась на 3500 тыс. руб.;
 - 2) увеличилась на 529,1 тыс. руб.;
 - 3) увеличилась на 143,4 тыс. руб.
24. Сопоставление объема товарной продукции при фактическом выпуске, плановой структуре и плановой цене с объемом товарной продукции при фактическом выпуске, фактической структуре и плановой цене позволяет определить:
- 1) изменение товарной продукции за счет фактора «цен» на продукцию;
 - 2) изменение товарной продукции за счет структурных сдвигов в составе продукции;
 - 3) динамику объема производства и реализации продукции.
25. Маржинальная прибыль - это разность между:
- 1) выручкой от реализации продукции и суммой прямых материальных затрат;
 - 2) выручкой от реализации продукции и суммой переменных затрат;
 - 3) выручкой от реализации продукции и суммой постоянных затрат.
26. Критический объем продаж продукции при наличии фактического убытка от продаж продукции:
- 1) равен фактической выручке от продаж продукции;
 - 2) ниже фактической выручки от продаж продукции;
 - 3) выше фактической выручки от продаж продукции.
27. Критический объем продаж продукции (порог рентабельности, точка безубыточности) в количестве единиц продукции определяется отношением:
- 1) общая сумма постоянных затрат / сумма маржинальной прибыли в расчете на единицу реализованной продукции;
 - 2) общая сумма постоянных затрат / сумма маржинальной прибыли в сумме выручки от продаж;
 - 3) общая сумма постоянных затрат / запас финансовой прочности.
28. Как повлияет увеличение коммерческих и управленческих расходов на силу воздействия операционного рычага?
- 1) сила воздействия операционного рычага повысится;
 - 2) сила воздействия операционного рычага снизится;
 - 3) сила воздействия операционного рычага не изменится.
29. Высокий уровень операционного рычага обеспечивает улучшение финансовых результатов от реализации продукции при:
- 1) увеличении объема продаж продукции;
 - 2) увеличении переменных расходов;
 - 3) увеличении материальных затрат.
30. При каком значении силы воздействия операционного рычага степень предпринимательского риска будет минимальной:
- 1) 9,4
 - 2) 12,4
 - 3) 7,1

31. Сила воздействия операционного рычага будет больше при: 1) высоким удельном весе постоянных затрат;
2) высоким удельном весе переменных затрат.
32. В точке безубыточности:
1) объем выручки от реализации продукции равен маржинальной прибыли; 2) объем выручки от реализации продукции равен сумме постоянных затрат;
3) объем выручки от реализации продукции равен сумме постоянных и переменных затрат.
33. Определить величину маржинальной прибыли на основании следующих данных: выручка от продажи продукции – 9000 тыс. руб., постоянные расходы – 3000 тыс. руб., переменные расходы – 5000 тыс. руб.: 1) 6000 тыс. руб. 2) 4000 тыс. руб. 3) 8000 тыс. руб.
34. Операционный рычаг отражает:
1) темпы роста выручки от продаж;
2) темпы снижения прибыли от продаж;
3) отношение темпов изменения прибыли от продаж продукции к темпам изменения выручки от продаж продукции.
35. Эффект (сила воздействия) операционного рычага определяется как отношение:
1) прибыли от продаж продукции к сумме чистой прибыли;
2) маржинальной прибыли к прибыли от продаж продукции;
3) валовой прибыли к прибыли до налогообложения.
36. Цена продукции составляет 5 тыс. руб. за единицу. Переменные расходы равны 2 тыс. руб. за единицу продукции. Годовые условно-постоянные расходы равны 1,8 млн. руб. Рассчитать критический объем продаж в натуральном выражении (ед.):
1) 900 2) 300
3) 600
37. Разность между выручкой и суммой переменных расходов называется:
1) маржинальной прибылью;
2) чистой прибылью;
3) балансовой прибылью.
38. В точке безубыточности запас финансовой прочности:
1) Равен 0 2) Больше 0 3) Меньше 0
39. Определить точку безубыточности (порог рентабельности) продаж продукции, если выручка от продажи продукции – 4000 тыс. руб., постоянные затраты - 1200 тыс. руб., переменные затраты – 1600 тыс. руб.: 1) 2400 тыс. руб. 2) 3000 тыс. руб. 3) 2000 тыс. руб.
40. Определить величину запаса финансовой прочности, если фактическая выручка от продажи – 4200 тыс. руб., постоянные расходы – 200 тыс. руб., доля маржинальной прибыли в сумме выручки от продаж – 10%:
1) 2200 тыс. руб. 2) 4000 тыс. руб. 3) 420 тыс. руб.
41. Товарная продукция отчетного года к уровню предыдущего года увеличилась на 200 тыс. руб. и составила 9900 тыс. руб. Реализованная продукция отчетного года к уровню прошлого года увеличилась на 300 тыс. руб. и составила 10200 тыс. руб. Изменение объема реализации продукции в отчетном году по сравнению с предыдущим за счет изменения остатков готовой продукции составило:
1) 200 тыс. руб. 2) 100 тыс. руб. 3) 300 тыс. руб.

- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.
оценка «удовлетворительно» - получено от 60 до 70% правильных ответов.
оценка «неудовлетворительно» - получено менее 60% правильных ответов.

3.1.6. Средства для промежуточной аттестации

Тестовые вопросы для проведения дифференцированного зачета

УСЛОВИЯ ПОЛУЧЕНИЯ дифференцированного зачета

Предметом оценки освоения МДК являются умения и знания. Дифференцированный зачет по МДК выставляется с учетом результатов текущего контроля, а также выполнения тестовых вопросов для дифференцированного зачета.

3.1.6. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины МДК 04.01 Управление структурным подразделением организации (предприятия)

Тестовые вопросы для проведения дифференцированного зачета

1. Предпринимательская деятельность по законам РФ – это:
 - а) любой вид деятельности, приносящий доход;
 - б) самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными государством в этом качестве; в) источник личного обогащения;
 - г) производство продукции и выполнение работ для личного собственного потребления.
2. Прибыль – это:
 - а) доход, полученный от реализации товара;
 - б) разница между выручкой и затратами на производство товаров;
 - в) разница между розничной и оптовой ценой товара.
3. Предприниматель – это:
 - а) лицо, занимающееся незапрещенной предпринимательской деятельностью;
 - б) инициативное лицо, рискующее своими средствами ради получения выгодного хозяйственного результата;
 - в) самостоятельный субъект рыночных отношений, действующий на свой страх и риск в целях получения прибыли;
 - г) ловкий организатор новых выгодных дел;
 - д) всё перечисленное вместе взятое.
4. Предпринимателем является:
 - а) собственник, живущий на проценты от своих вкладов;
 - б) продюсер, организующий выпуск кинофильма на чужие средства;
 - в) хозяин дома, заботливо поддерживающий своё имущество.
5. Назовите, кого из перечисленных лиц можно считать предпринимателем?
 - а) врач, работающий в муниципальной клинике;
 - б) артист государственного академического театра;
 - в) преподаватель ВГИК;
 - г) учредители акционерного общества;
 - д) врач, открывший свою лечебницу;
 - е) писатель, за свой счет издающий книги;
 - ж) наёмный работник.
6. Предпринимательская способность (предприимчивость) – это:
 - а) умение вести дело, бизнес;
 - б) способность человека использовать определённое сочетание ресурсов для производства товаров, принимать эффективные решения, создавать новшества и идти на риск;
 - в) всё многообразие способностей предпринимателя;
 - г) всё перечисленное вместе взятое.
7. Предприятие – это:
 - а) субъект хозяйствования;
 - б) субъект и объект права – имущественный комплекс, используемый для предпринимательства;
 - в) коллектив людей.
8. Что такое ноу-хау:
 - а) запатентованное техническое решение или изобретение;
 - б) незапатентованное техническое решение или изобретение;
 - в) ни то, ни другое.
9. Реализация товаров за деньги – это:
 - а) бартер;
 - б) продажа;
 - в) кредит.

10. Сумма денег, по которой товары продаются населению – это:
а) закупочная цена;
б) розничная цена;
в) оптовая цена.
Факторы производства – это:
а) производительность труда;
б) земля, труд, капитал и предпринимательские способности;
в) размер производства продукции.

12. Ограниченность ресурсов – это проблема, которая:
а) есть только у бедных людей;
б) есть у всех людей и обществ;
в) существует только в бедных странах.

13. Плата за пользование капиталом называется:
а) заработной платой;
б) процентом;
в) рентой.

14. Плата за пользование земельным участком называется:
а) дивидендом;
б) рентой;
в) процентом.

15. В системе свободного предпринимательства:
а) каждый гражданин имеет право голосовать на выборах;
б) человек может заняться любым законным бизнесом;
в) люди могут делать, что хотят.

16. Если все фермеры хорошо трудятся и вырастили большой урожай, то доход фермеров: а) намного возрастёт;
б) скорее всего упадет;
в) окажется на прежнем уровне.

17. Диверсификация производства – это:
а) увеличение масштаба производства товаров;
б) расширение ассортимента производимых фирмой товаров;
в) углубление специализации производства.

18. Издержки обращения – это:
а) денежные затраты на изготовление товаров;
б) затраты на реализацию товаров;
в) постоянные затраты.

19. Сельскохозяйственный предприниматель, действующий на основе собственного труда: а) служащий;
б) фермер;
в) работодатель.

20. Вывоз товара или капитала за границу:
а) импорт;
б) экспорт;
в) пошлина.

21. Лицо, берущее имущество или землю на определённый срок за плату: а) фермер;
б) арендатор;
в) менеджер.

22. Неспособность предпринимателя оплатить долги своим кредиторам, ведущая к потере имущества и прекращению экономической деятельности: а) убытки; б) банкротство;
в) санация.

23. Под категорией "кадры организации" следует понимать:
а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

24. Безработные - это:
а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;
б) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;
в) лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).

25. Что следует понимать под категорией "персонал"?
а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
б) совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определёнными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

26. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):
а) степень реализации организационной цели;
б) уровень эффективности труда;
в) материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.

27. Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):
а) различия в уровне экономической эффективности труда;
б) различия в уровне социальной эффективности труда;
в) финансовое положение предприятия;
г) воля руководства предприятия.

28. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному

населению (при необходимости указать несколько): а) занятое население; б) безработные; в) трудоспособное население; г) трудовые ресурсы; д) ищущие работу; е) граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

29. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько): а) работающие по найму; б) имеющие оплачиваемую работу (службу); в) лица в местах лишения свободы; г) самостоятельно обеспечивающие себя работой; д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком; е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, ж) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе; з) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; и) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах; к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях; л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

30. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько): а) работающие по найму; б) имеющие оплачиваемую работу (службу); в) лица в местах лишения свободы; г) самостоятельно обеспечивающие себя работой; д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком; е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, ж) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе; з) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; и) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах; к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;

л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

31. Характеристиками "ядра" персонала являются (при необходимости указать несколько): а) защищенность рабочего места от влияния рынка; б) гарантия занятости на длительную перспективу; в) неудобные дни и часы работы; г) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков, д) негарантированное пенсионное обеспечение; е) гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

32. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов): а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников; б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями; в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

33. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда; б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия; в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение; г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

34. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается: а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца; б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время; в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

35. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

36. Планы по человеческим ресурсам определяют:

- а) политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б) политику по отношению к временным работающим;
- в) уровень оплаты;
- г) оценку будущих потребностей в кадрах.

37. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников;
- г) планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала;
- е) организация трудовых отношений.

38. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

39. Принцип комплексности подразумевает:

- а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на

обеспечение функционирования производства.

40. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько): а) метод аналогий;

- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

41. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а) метод аналогий;
- б) метод творческих совещаний.

42. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько): а) административные;

- б) экономические;
- в) статистические;
- г) социально-психологические;
- д) стимулирования.

43. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия: а) административные;

- б) экономические;
- в) социально-психологические.

44. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

45. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а) административные;
- б) экономические;
- в) социально-психологические.

46. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:

- а) да;
- б) иногда;
- в) нет.

47. Трудовой потенциал - это:

- а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
- в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий

достигать определенный конечный результат.

48. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является: а) должностной инструкцией; б) оценочным листом сотрудника; в) листом интервьюера; г) анкетой работника.

49. Маркетинг персонала - это:

а) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;

б) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость; в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.

г) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий;

д) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.

50. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале: а) верно все; б) частично верно; в) неверно.

51. Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:

а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;

б) прекращение приема на работу;

в) заключение краткосрочных контрактов;

г) переобучение персонала;

д) использование гибких режимов работы;

е) использовать лизинг рабочей силы.

52. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны

(при необходимости укажите несколько вариантов): а) использовать переработки рабочего времени;

б) использовать лизинг рабочей силы;

в) использовать гибкое рабочее время;

г) использовать контракты на конкретную работу.

53. Повышение способности организации изменять численность работников в со-

ответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет: а) численную адаптацию рабочей силы;

б) функциональную адаптацию рабочей силы;

в) дистанционную адаптацию рабочей силы;

г) финансовая адаптация рабочей силы;

д) лизинг рабочей силы.

54. Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационную структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

а) численную адаптацию рабочей силы;

б) функциональную адаптацию рабочей силы;

в) дистанционную адаптацию рабочей силы;

г) финансовая адаптация рабочей силы;

д) лизинг рабочей силы.

55. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:

а) стандартных режимов работы;

б) гибких режимов рабочего времени;

в) частичной занятости.

56. Разновидностями гибкого графика работы являются (при необходимости указать несколько): а) скользящий график;

б) переменный день;

в) очень гибкий график;

г) деление рабочего места;

д) разделение работы;

е) временный частичный найм;

ж) неполная ставка;

з) надомничество;

и) совместительство

57. Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование: а) стандартных режимов работы;

б) гибких режимов рабочего времени;

в) частичной занятости.

58. Формой частичной занятости персонала являются следующие (при необходимости указать несколько):

а) скользящий график;

б) переменный день;

в) очень гибкий график;

г) деление рабочего места;

д) разделение работы;

е) временный частичный найм;

ж) частичная ставка;

- з) надомничество;
и) совместительство;
к) гибкое размещение рабочего места.
59. Использование гибких режимов работы в организации позволяет (при необходимости указать несколько):
а) избавиться от бесперспективных работников;
б) обеспечить стабильность "ядра" персонала;
в) сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы;
г) сдерживать уровень безработицы;
д) обеспечить рост производительности труда;
е) снизить текучесть;
ж) сократить оплату сверхурочных часов.
60. Адаптация - это:
а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.
61. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:
а) да;
б) нет.
62. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):
а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
б) использование испытательного срока для новичка;
в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
г) введение в должность.
63. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию: а) продвижение изнутри;
б) компенсационная политика;
в) использование международных кадров.
64. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
а) самопроявившиеся кандидаты;
б) безработные;
в) неквалифицированные работники.
65. Краткая трудовая биография кандидата является:
а) профессиограмма;
б) карьерограмма;

- в) анкетой сотрудника;
г) рекламным объявлением.
66. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:
а) да;
б) иногда;
в) нет.
67. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
а) психологические тесты;
б) проверка знаний;
в) проверка профессиональных навыков;
г) графические тесты.
68. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является: а) психологические тесты;
б) проверка знаний;
в) проверка профессиональных навыков;
г) графический тест.
69. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
а) отбор кандидатов;
б) найм работника;
в) подбор кандидатов;
г) заключение контракта;
д) привлечение кандидатов.
70. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
а) анализ анкетных данных;
б) профессиональное испытание;
в) экспертиза почерка.
71. Что представляет процесс набора персонала:
а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
б) прием сотрудников на работу;
в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.
72. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько): а) привычкой тех, кто работает;
б) приемом по рекомендательным письмам;
в) требованием со стороны самой работы;
г) недостаточной практикой набора.
73. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):
а) низкие затраты на адаптацию персонала;
б) появление новых идей, использование новых технологий;
в) появление новых импульсов для развития;

г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

74. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых импульсов для развития;
- в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

75. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

76. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

77. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам

(ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций;
- е) деловые игры;
- ж) самообучение;
- з) видеотренинг

78. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько: а) инструктаж; б) ротация;

- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) разбор конкретных ситуаций;
- е) деловые игры;
- ж) самообучение.

79. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

80. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- а) неструктурированный, непланируемый;
- б) планируемое развитие за пределами работы;
- в) планируемое развитие на работе.

81. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):

- а) обучение по договору учебным центром;
- б) ротацию менеджеров;
- в) делегирование полномочий подчиненному;
- г) формирование резерва кадров на выдвижение.

82. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации: а) резерв руководителей на выдвижение; б) аттестационная комиссия; в) кадровая служба.

83. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

- а) да;
- б) нет;
- в) иногда.

84. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:

- а) да;
- б) нет.

85. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа; б) вертикального типа;

- в) центростремительного типа.

86. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа; б) вертикального типа; в) центристремительного типа.

87. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

- а) анализ исполнения работы;
- б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
- в) балансовый метод.

88. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы: а) да; б) иногда; в) нет.

89. Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько):

- а) структурные сдвиги в производстве;
- б) перемещения работников внутри организации;
- в) текучесть кадров;
- г) повышение технического уровня производства;
- д) изменение объемов производства.

90. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько): а) горизонтальное перемещение;

- б) понижение в должности;
- в) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку; г) обучение;
- д) аттестация сотрудника;
- е) вознаграждение сотрудника.

91. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

92. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: а) оценка личных и деловых качеств;

- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы.

93. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности: а) верно; б) частично верно; в) неверно.

94. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

- а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

95. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов): а) авторские методики, принятые в каждой организации;

- б) инструкции Центробанка РФ;
- в) методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

96. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть: а) трудовое соглашение;

- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;
- г) трудовой контракт.

97. Социальное партнерство - это:

- а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

98. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

99. Организационная культура - это:

а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;

б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;

в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

100. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько):

а) компетентность в своей профессиональной области;

б) знание общих законов развития организации;

в) профессионализм в области управления организацией.

101. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят следующие подразделения/отделы (укажите что именно): а) отдел кадров; б) отдел подготовки кадров;

в) отдел организации труда и зарплаты;

г) бухгалтерия;

д) отдел техники безопасности;

е) отдел социального развития предприятия;

ж) юридический отдел;

з) бюро цен планово-экономического отдела.

102. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персо-

налом (при необходимости указать несколько): а) управление стандартизацией;

б) управление нормированием;

в) нормативное обеспечение управления персоналом;

г) управление работой персоналом;

д) управление ресурсами;

е) управление техникой безопасности на производстве.

103. К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы (при необходимости указать несколько): а) линейного руководства;

б) управления транспортным обслуживанием производства;

в) правового обеспечения;

г) информационного обеспечения;

д) делопроизводственного обеспечения;

е) управления ресурсами;

ж) хозяйственного обеспечения.

104. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько): а) функциональные подразделения;

б) функциональные подразделения и их руководителей;

в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;

г) общее руководство организацией.

105. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько): а) с точки зрения их количественной сбалансированности;

б) с точки зрения их качественной сбалансированности;

в) с точки зрения их качественно-

количественной сбалансированности.

106. Система целей управления персоналом является основой определения: а) политики организации;

б) стратегии развития организации;

в) состава функций управления персоналом.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ на тестовые вопросы

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.

- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.

- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.

- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 60% правильных ответов.

3.1.7. Итоговая аттестация по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
Юдина
к.э.н., доцент Е.В.

**ЗАДАНИЕ № 1 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники**

Текст задания:

1. Организационные формы предприятий АПК. Сущность и классификация организационно – правовых форм предприятий.
2. Организация производства. Общая и производственная структура. Производственный и технологический процесс: понятие, содержание и структура.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.

ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет <i>гуманитарных и социально-экономических дисциплин</i> . 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____
 к.э.н., доцент Е.В.
 Юдина

ЗАДАНИЕ № 2 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Организационно – экономические основы хозяйственных товариществ и обществ.
2. Объяснить методику проведения анализа деятельности электротехнической службы на сельскохозяйственном предприятии.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;

ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____
 к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 3 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Основные элементы и принципы организации премирования. Нематериальная мотивация труда. Аттестация работников. Методы аттестации. Организация аттестации. Организация повышения квалификации рабочих.
2. Разработать должностную инструкцию руководителя предприятия.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения

<p>ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.</p>	<p>- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;</p>
<p>ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.</p>
<p>ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.</p>	<p>- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.</p>
<p>Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u></p>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
Юдина
к.э.н., доцент Е.В.

ЗАДАНИЕ № 4 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства
сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной
техники

Текст задания:

1. Понятие рентабельности, методика ее определения. Пути повышения рентабельности. Показатели экономической эффективности деятельности структурного подразделения.
2. Разработать должностную инструкцию работников подразделения сельскохозяйственной организации.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
<p>ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.</p>

ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
Юдина
к.э.н., доцент Е.В.

ЗАДАНИЕ № 5 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Методы управления и основы принятия управленческих решений. Экономические методы управления.
2. Осуществить оценку работы коллектива учебной ремонтной мастерской ТФ ОмГАУ.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы;

систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания	
1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.	
2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин.	
3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 6 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Основные средства организации (предприятия). Производственные фонды их понятие, их качественное использование.
2. Выбрать метод решения конфликта при вливании в устоявшийся рабочий коллектив нового сотрудника, а также охарактеризовать свой выбор.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 7 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Особенности управления отраслями и обслуживающими подразделениями. Влияние особенностей отраслей сельского хозяйства на организацию управления производством.
2. Рассчитать заработную плату группе из трех работников, задействованных на ремонтных работах силовых трансформаторов в течение 4 рабочих дней.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
 Специальность 35.02.08 Электрфикация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 8 для КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Износ и амортизация основного капитала. Показатели эффективного использования основного капитала.
2. Определить потребность в запасных частях для проведения ремонтных работ электрических сетей учебной аудитории.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 9 ДЛ Я КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Оборотные средства. Экономическая сущность и состав оборотных средств, источники их формирования.
2. Выполнить классификацию имущества предприятия на примере учебной ремонтной мастерской Тф ОмГАУ.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания	
1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.	
2. Максимальное время выполнения задания: 90 мин.	
3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО

Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
Юдина
к.э.н., доцент Е.В.

ЗАДАНИЕ № 10 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Организация мотивации коллектива исполнителей. Тарифная система оплаты труда. Бестарифная оплата труда.
2. Определить трудоемкость обслуживания и ремонта силовой трансформаторной подстанции сельскохозяйственного предприятия.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.

Условия выполнения задания

1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.
2. Максимальное время выполнения задания: 90 мин.
3. Вы можете воспользоваться: Справочная литература, необходимая документация

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 11 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства
сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной
техники

Текст задания:

1. Показатели повышения экономической эффективности. Общая и сравнительная экономическая эффективность.
2. Составить сценарий проведения производственного совещания по вопросам модернизации МТБ предприятия.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.

Условия выполнения задания

1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.
 2. Максимальное время выполнения задания: 90 мин.
 3. Вы можете воспользоваться: Справочная литература, необходимая документация

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____
 Юдина
 к.э.н., доцент Е.В.

ЗАДАНИЕ № 12 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Понятие издержек. Классификация затрат себестоимости, ее структура. Методика расчета производственных затрат по электрохозяйству.
2. Выделить показатели эффективности труда, наиболее полно отражающие деятельность коллектива учебной ремонтной мастерской ТФ ОмГАУ.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.

ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет <i>гуманитарных и социально-экономических дисциплин</i> . 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
 Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____
 Юдина
 к.э.н., доцент Е.В.

ЗАДАНИЕ № 13 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства
сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной
техники

Текст задания:

1. Факторы и пути снижения себестоимости. Ценообразование в рыночной экономике. Экономическая сущность и функции цен.
2. Привести примеры типов конфликтов, которые могут возникнуть в работе электротехнической службы сельскохозяйственного предприятия, а также способы их разрешения.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;

ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 14 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Организационно – экономические основы кооперативов и крестьянских (фермерских) хозяйств.
2. Охарактеризовать учебную ремонтную мастерскую ТФ ОмГАУ как производственный участок.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания	
1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.	
2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин.	
3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 15 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства
сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной
техники

Текст задания:

1. Виды цен и ценовые стратегии. Ценовая политика предприятия. Механизм ценообразования и методы расчета цены. Доход организации, его сущность и значение. Сущность прибыли, ее источники виды. Методика расчета прибыли.
2. Провести анализ и выбрать факторы, позволяющие повысить эффективность управления коллективом учебной ремонтной мастерской ТФ ОмГАУ.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности

	исполнителей подразделения	структурного
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;	
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.	
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.	
Условия выполнения задания		
1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.		
2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин.		
3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>		

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 16 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства
сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной
техники

Текст задания:

1. Организация управления во внутрихозяйственном подразделении. Понятие, принципы, структура и функции управления в структурном подразделении.
2. Руководство и управление производством. Научная организация труда коллектива исполнителей. Принципы научной организации труда. Нормирование труда в сельском хозяйстве.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации,	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного

необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания	
1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.	
2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин.	
3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 17 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Трудовые ресурсы и их использование в рыночных условиях. Труд и его виды. Состав трудовых ресурсов. Цена труда. Рынок труда.
2. Оформить и заполнить документацию учета электрооборудования учебной аудитории.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы;

систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания	
1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.	
2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин.	
3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 18 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Организация работы электротехнической службы. Формы организации инженерно – технического обеспечения сельской электроэнергетики.
2. Разработать организационную структуру электротехнической службы сельскохозяйственного предприятия, основной отраслью которого являются животноводство.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
------------------------------	--------------------------

<p>ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.</p>
<p>ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения</p>
<p>ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.</p>	<p>- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;</p>
<p>ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.</p>
<p>ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.</p>	<p>- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.</p>
<p>Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u></p>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____
к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 19 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Методологические основы планирования. Понятие планирования. Принципы планирования.
2. Разработать систему контроля для учебной ремонтной мастерской Тф ОмГАУ.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 20 ДЛЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Основной капитал и его роль в производстве. Экономическая сущность и классификация основного капитала. Учет и оценка основного капитала.
2. Объяснить методику определения планового годового фонда заработной платы персонала электротехнической службы.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
 ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
 ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
 Специальность 35.02.08 Электрфикация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
 аттестационной комиссии _____
 Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
 методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 21 ДЛ Я КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Должностные функции руководителя и работников структурного подразделения. Основные элементы процесса управления.
2. Охарактеризовать методы менеджмента, позволяющие оптимизировать работу мелких предприятий (до 10 человек).

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
<p>ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники.</p> <p>ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p>	<p>- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы;</p> <p>- план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.</p>
<p>ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.</p>	<p>- план работы электротехнической службы предприятия;</p> <p>- планирование деятельности исполнителей структурного подразделения</p>
<p>ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p> <p>ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p> <p>ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.</p>	<p>- организационная структура электротехнической службы;</p> <p>- демонстрация сценария производственного совещания;</p>
<p>ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями.</p> <p>ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.</p> <p>ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p>	<p>- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.</p>
<p>ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию.</p> <p>ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации.</p> <p>ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.</p>	<p>- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей;</p> <p>- заполненная учетно - отчетной документация.</p>
<p>Условия выполнения задания</p> <p>1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.</p> <p>2. Максимальное время выполнения задания: <u>90</u> мин.</p> <p>3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u></p>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 22 ДЛ Я КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Текст задания:

1. Социально – психологические методы управления. Бизнес-план. Понятие бизнес-плана, его виды.
2. Разработать систему мотивации для группы сотрудников с учетом их характеров.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.
Условия выполнения задания 1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин. 2. Максимальное время выполнения задания: _____ 90 _____ мин. 3. Вы можете воспользоваться: <u>Справочная литература, необходимая документация</u>	

ТАРСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

Отделение СПО
Специальность 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

СОГЛАСОВАНО

Председатель
аттестационной комиссии _____
Полецкий Д.В.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
методической комиссии _____

к.э.н., доцент Е.В.

Юдина

ЗАДАНИЕ № 23 ДЛ

ЯНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА
по ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства
сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной
техники

Текст задания:

1. Этапы развития и современного состояния электрификации сельского хозяйства. Экономические предпосылки и вехи совершенствования сельской электроэнергетической службы.
2. Разработать методы поощрения коллектива исполнителей электротехнической службы.

Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки
ПК 4.1. Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники. ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- годовая смета затрат на содержание электрохозяйства и плановых показателей работы электротехнической службы; - план организационно-технических мероприятий составлен с учетом результатов проведенного анализа.
ПК 4.2. Планировать выполнение работ исполнителями ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- план работы электротехнической службы предприятия; - планирование деятельности исполнителей структурного подразделения
ПК 4.3. Организовывать работу трудового коллектива. ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- организационная структура электротехнической службы; - демонстрация сценария производственного совещания;
ПК 4.4. Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями. ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	- текущий контроль работы исполнителей трудового коллектива и составление соответствующей документации.
ПК 4.5. Вести утвержденную учетно-отчетную документацию. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышения квалификации. ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- документальное оформление аттестации рабочих мест и коллектива исполнителей; - заполненная учетно - отчетной документация.

Условия выполнения задания

1. Место (время) выполнения задания: кабинет гуманитарных и социально-экономических дисциплин.
2. Максимальное время выполнения задания: 90 мин.
3. Вы можете воспользоваться: Справочная литература, необходимая документация

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА сформированности компетенции

4.1. ОК 1 - Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. Предпринимательская деятельность по законам РФ – это:</p> <p>а) любой вид деятельности, приносящий доход;</p> <p>б) самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными государством в этом качестве; в) источник личного обогащения;</p> <p>г) производство продукции и выполнение работ для личного собственного потребления.</p> <p>2. Прибыль – это:</p> <p>а) доход, полученный от реализации товара;</p> <p>б) разница между выручкой и затратами на производство товаров;</p> <p>в) разница между розничной и оптовой ценой товара.</p> <p>3. Предприниматель – это:</p> <p>а) лицо, занимающееся незапрещенной предпринимательской деятельностью;</p> <p>б) инициативное лицо, рискующее своими средствами ради получения выгодного хозяйственного результата;</p> <p>в) самостоятельный субъект рыночных отношений, действующий на свой страх и риск в целях получения прибыли;</p> <p>г) ловкий организатор новых выгодных дел;</p> <p>д) всё перечисленное вместе взятое.</p> <p>4. Предпринимателем является:</p> <p>а) собственник, живущий на проценты от своих вкладов;</p> <p>б) продюсер, организующий выпуск кинофильма на чужие средства;</p> <p>в) хозяин дома, заботливо поддерживающий своё иму-</p>	<p>1. Предпринимательская способность (предприимчивость) – это:</p> <p>а) умение вести дело, бизнес;</p> <p>б) способность человека использовать определённое сочетание ресурсов для производства товаров, принимать эффективные решения, создавать новшества и идти на риск;</p> <p>в) всё многообразие способностей предпринимателя; г) всё перечисленное вместе взятое.</p> <p>2. Предприятие – это:</p> <p>а) субъект хозяйствования;</p> <p>б) субъект и объект права – имущественный комплекс, используемый для предпринимательства; в) коллектив людей.</p>	<p>1. Что такое ноу-хау:</p> <p>а) запатентованное техническое решение или изобретение;</p> <p>б) незапатентованное техническое решение или изобретение;</p> <p>в) ни то, ни другое.</p> <p>2. Реализация товаров за деньги – это:</p> <p>а) бартер;</p> <p>б) продажа;</p> <p>в) кредит.</p> <p>3. Сумма денег, по которой товары продаются населению – это:</p> <p>а) закупочная цена;</p> <p>б) розничная цена;</p> <p>в) оптовая цена.</p> <p>Факторы производства – это:</p> <p>а) производительность труда;</p> <p>б) земля, труд, капитал и предпринимательские способности;</p> <p>в) размер</p>

<p>щество.</p> <p>5. Назовите, кого из перечисленных лиц можно считать предпринимателем?</p> <p>а) врач, работающий в муниципальной клинике;</p> <p>б) артист государственного академического театра;</p> <p>в) преподаватель ВГИК;</p> <p>г) учредители акционерного общества;</p> <p>д) врач, открывший свою лечебницу;</p> <p>е) писатель, за свой счет издающий книги;</p> <p>ж) наёмный работник производства продукции.</p>		
---	--	--

В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.2. ОК 2 - Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

Оценочные средства*		
Задания на уровне « Знать и понимать »*	Задания на уровне « Уметь делать (действовать) »	Задания на уровне « Владеть навыками (иметь навыки) »
<p>1. Ограниченность ресурсов – это проблема, которая:</p> <p>а) есть только у бедных людей;</p> <p>б) есть у всех людей и обществ;</p> <p>в) существует только в бедных странах.</p> <p>2. Плата за пользование капиталом называется:</p> <p>а) заработной платой;</p> <p>б) процентом;</p> <p>в) рентой.</p> <p>3. Плата за пользование земельным участком называется:</p> <p>а) дивидендом;</p> <p>б) рентой;</p> <p>в) процентом.</p> <p>4. В системе свободного предпринимательства:</p> <p>а) каждый гражданин имеет право голосовать на выборах;</p> <p>б) человек может заняться любым законным бизнесом;</p> <p>в) люди могут делать, что хотят.</p> <p>5. Если все фермеры хорошо трудятся и вырастили большой урожай, то доход фермеров: а) намного возрастёт;</p> <p>б) скорее всего упадет;</p> <p>в) окажется на прежнем уровне.</p>	<p>1. Издержки обращения – это:</p> <p>а) денежные затраты на изготовление товаров;</p> <p>б) затраты на реализацию товаров;</p> <p>в) постоянные затраты.</p> <p>2. Сельскохозяйственный предприниматель, действующий на основе собственного труда: а) служащий;</p> <p>б) фермер;</p> <p>в) работодатель.</p>	<p>1. Вывоз товара или капитала за границу:</p> <p>а) импорт;</p> <p>б) экспорт;</p> <p>в) пошлина.</p> <p>2. Лицо, берущее имущество или землю на определённый срок за плату: а) фермер;</p> <p>б) арендатор;</p> <p>в) менеджер.</p>

<p>6. Диверсификация производства – это:</p> <p>а) увеличение масштаба производства товаров;</p> <p>б) расширение ассортимента производимых фирмой товаров;</p> <p>в) углубление специализации производства.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.3. ОК 3 - Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. оплатить долги своим кредиторам, ведущая к потере имущества и прекращению экономической деятельности:</p> <p>а) убытки; б) банкротство; в) санация.</p> <p>2. Под категорией "кадры организации" следует понимать:</p> <p>а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;</p> <p>б) трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне; 3. Безработные - это:</p> <p>а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;</p> <p>б) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;</p> <p>в) лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).</p> <p>4. Что следует понимать под категорией "персонал"?</p> <p>а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;</p> <p>б) совокупность работников,</p>	<p>1. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению (при необходимости указать несколько): а) занятое население; б) безработные; в) трудоспособное население; г) трудовые ресурсы; д) ищущие работу; е) граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.</p> <p>2. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) работающие по найму; б) имеющие оплачиваемую работу (службу); в) лица в местах лишения свободы; г) самостоятельно обеспечивающие себя работой; д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком; е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, ж) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе; з) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; и) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;</p> <p>к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;</p> <p>л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.</p> <p>2. Характеристиками "ядра"</p>	<p>1. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько): а) работающие по найму; б) имеющие оплачиваемую работу (службу); в) лица в местах лишения свободы; г) самостоятельно обеспечивающие себя работой; д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком; е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, ж) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе; з) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;</p> <p>и) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;</p> <p>к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;</p> <p>л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.</p> <p>2. Характеристиками "ядра"</p>

<p>совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.</p> <p>5. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) степень реализации организационной цели;</p> <p>б) уровень эффективности труда;</p> <p>в) материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.</p> <p>6. Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) различия в уровне экономической эффективности труда;</p> <p>б) различия в уровне социальной эффективности труда;</p> <p>в) финансовое положение предприятия;</p> <p>г) воля руководства предприятия.</p>	<p>чающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;</p> <p>к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;</p> <p>л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.</p> <p>ботодателя.</p>	<p>персонала являются (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) защищенность рабочего места от влияния рынка;</p> <p>б) гарантия занятости на длительную перспективу;</p> <p>в) неудобные дни и часы работы;</p> <p>г) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков;</p> <p>д) негарантированное пенсионное обеспечение;</p> <p>е) гарантированное обучение и переквалификация за счет ра</p>
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства формируются для всех

4.4. ОК 4 - Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):</p> <p>а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;</p> <p>б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателя-</p>	<p>1. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:</p> <p>а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;</p> <p>б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;</p> <p>в) необходима многовариантная проработка предложений</p>	<p>3. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько): а) метод аналогий; б) метод структуризации целей;</p> <p>в) морфологический анализ.</p> <p>4. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение: а) метод аналогий; б) метод творческих совещаний.</p>

<p>ми; в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.</p> <p>2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:</p> <p>а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;</p> <p>б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;</p> <p>в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;</p> <p>г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.</p> <p>3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:</p> <p>а) на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;</p> <p>б) на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;</p> <p>в) на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.</p> <p>4. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):</p> <p>а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;</p> <p>б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой за-</p>	<p>по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.</p> <p>2. Принцип комплексности подразумевает:</p> <p>а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства; б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;</p> <p>в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управления персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.</p>	
--	---	--

<p>нятости; в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.</p> <p>5. Планы по человеческим ресурсам определяют: а) политику по набору женщин и национальных меньшинств; б) политику по отношению к временным работающим; в) уровень оплаты; г) оценку будущих потребностей в кадрах.</p> <p>6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько): а) разработка стратегии управления персоналом; б) работа с кадровым резервом; в) переподготовка и повышение квалификации работников; г) планирование и контроль деловой карьеры; д) планирование и прогнозирование персонала; е) организация трудовых отношений.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.5. ОК 5 - Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько): а) административные; б) экономические; в) статистические; г) социально-психологические; д) стимулирования.</p> <p>2. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия: а) административные; б) экономические; в) социально-психологические.</p> <p>3. Какие методы имеют косвенный характер управ-</p>	<p>1. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является: а) должностной инструкцией; б) оценочным листом сотрудника; в) листом интервьюера; г) анкетой работника.</p> <p>2. Маркетинг персонала - это: а) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале; б) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются</p>	<p>1. Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале: а) верно все; б) частично верно; в) неверно.</p> <p>2. Как добиться уменьшения предложения работников в организации (привести</p>

<p>ленческого воздействия (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) административные;</p> <p>б) экономические;</p> <p>в) социально-психологические.</p> <p>4. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:</p> <p>а) административные;</p> <p>б) экономические;</p> <p>в) социально-психологические.</p> <p>5. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:</p> <p>а) да;</p> <p>б) иногда;</p> <p>в) нет.</p> <p>6. Трудовой потенциал - это:</p> <p>а) это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;</p> <p>б) это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;</p> <p>в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.</p>	<p>персоналом как общественная необходимость;</p> <p>в) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.</p> <p>г) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение вы полнимо сти и реальной степени исполнения этих ожиданий;</p> <p>д) формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.</p>	<p>численность в соответствии с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям:</p> <p>а) перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю;</p> <p>б) прекращение приема на работу;</p> <p>в) заключение краткосрочных контрактов;</p> <p>г) переобучение персонала;</p> <p>д) использование гибких режимов работы</p>
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.6. ОК 6 - Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

Оценочные средства*		
Задания на уровне « Знать и понимать »*	Задания на уровне « Уметь делать (действовать) »	Задания на уровне « Владеть навыками (иметь навыки) »
1. Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести чис-	1. Формой частичной занятости персонала являются следующие (при необходимо-	1. Адаптация - это: а) приспособление работника к

<p>ленность в соответствии с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны (при необходимости укажите несколько вариантов): а) использовать переработки рабочего времени;</p> <p>б) использовать лизинг рабочей силы;</p> <p>в) использовать гибкое рабочее время;</p> <p>г) использовать контракты на конкретную работу.</p> <p>2. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет: а) численную адаптацию рабочей силы;</p> <p>б) функциональную адаптацию рабочей силы;</p> <p>в) дистанционную адаптацию рабочей силы;</p> <p>г) финансовая адаптация рабочей силы;</p> <p>д) лизинг рабочей силы.</p> <p>3. Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационные структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:</p> <p>а) численную адаптацию рабочей силы;</p> <p>б) функциональную адаптацию рабочей силы;</p> <p>в) дистанционную адаптацию рабочей силы;</p> <p>г) финансовая адаптация рабочей силы;</p> <p>д) лизинг рабочей силы.</p> <p>4. Форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня представляет использование:</p> <p>а) стандартных режимов работы;</p> <p>б) гибких режимов рабочего времени;</p>	<p>сти указать несколько):</p> <p>а) скользящий график;</p> <p>б) переменный день;</p> <p>в) очень гибкий график;</p> <p>г) деление рабочего места;</p> <p>д) разделение работы;</p> <p>е) временный частичный найм;</p> <p>ж) частичная ставка;</p> <p>з) надомничество;</p> <p>и) совместительство;</p> <p>к) гибкое размещение рабочего места.</p> <p>2. Использование гибких режимов работы в организации позволяет (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) избавиться от бесперспективных работников;</p> <p>б) обеспечить стабильность "ядра" персонала;</p> <p>в) сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы;</p> <p>г) сдерживать уровень безработицы;</p> <p>д) обеспечить рост производительности труда;</p> <p>е) снизить текучесть;</p> <p>ж) сократить оплату сверхурочных часов.</p>	<p>новым профессиональным, социальным и организационноэкономическим условиям труда;</p> <p>б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.</p> <p>2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:</p> <p>а) да;</p> <p>б) нет.</p> <p>Как обеспечить</p>
--	---	---

<p>в) частичной занятости.</p> <p>5. Разновидностями гибкого графика работы являются (при необходимости указать несколько): а) скользящий график;</p> <p>б) переменный день;</p> <p>в) очень гибкий график;</p> <p>г) деление рабочего места;</p> <p>д) разделение работы;</p> <p>е) временный частичный найм;</p> <p>ж) неполная ставка;</p> <p>з) надомничество;</p> <p>и) совместительство</p> <p>6. Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:</p> <p>а) стандартных режимов работы;</p> <p>б) гибких режимов рабочего времени;</p> <p>в) частичной занятости.</p>		
--	--	--

В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.7. ОК 7 - Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

Оценочные средства*		
Задания на уровне « Знать и понимать »*	Задания на уровне « Уметь делать (действовать) »	Задания на уровне « Владеть навыками (иметь навыки) »
<p>1. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):</p> <p>а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;</p> <p>б) использование испытательного срока для новичка;</p> <p>в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p>г) введение в должность.</p> <p>2. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию: а) продвижение изнутри;</p> <p>б) компенсационная политика;</p>	<p>1. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является: а) психологические тесты;</p> <p>б) проверка знаний;</p> <p>в) проверка профессиональных навыков;</p> <p>г) графический тест.</p> <p>2. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть: а) отбор кандидатов;</p> <p>б) найм работника;</p> <p>в) подбор кандидатов;</p> <p>г) заключение контракта;</p> <p>д) привлечение кандидатов.</p> <p>в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями</p>	<p>1. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод: а) анализ анкетных данных;</p> <p>б) профессиональное испытание;</p> <p>в) экспертиза почерка.</p> <p>2. Что представляет процесс набора персонала: а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;</p> <p>б) прием сотрудников на работу;</p>

<p>в) использование международных кадров.</p> <p>3. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:</p> <p>а) самопроявившиеся кандидаты;</p> <p>б) безработные;</p> <p>в) неквалифицированные работники.</p> <p>4. Краткая трудовая биография кандидата является:</p> <p>а) профессиограмма;</p> <p>б) карьерограмма;</p> <p>в) анкетой сотрудника;</p> <p>г) рекламным объявлением.</p> <p>5. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:</p> <p>а) да;</p> <p>б) иногда;</p> <p>в) нет.</p> <p>6. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:</p> <p>а) психологические тесты;</p> <p>б) проверка знаний;</p> <p>в) проверка профессиональных навыков;</p> <p>г) графические тесты.</p> <p>для занятия вакантной должности.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.8. ОК 8 - Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Оценочные средства*		
Задания на уровне « Знать и понимать »*	Задания на уровне « Уметь делать (действовать) »	Задания на уровне « Владеть навыками (иметь навыки) »
<p>1. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько): а) привычкой тех, кто работает;</p> <p>б) приемом по рекомендательным письмам;</p> <p>в) требованием со стороны самой работы;</p> <p>г) недостаточной практикой набора.</p> <p>2. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):</p> <p>а) низкие затраты на адапта-</p>	<p>1. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько: а) инструктаж; б) ротация;</p> <p>в) ученичество и наставничество;</p> <p>г) лекция;</p> <p>д) разбор конкретных ситуаций;</p> <p>е) деловые игры;</p> <p>ж) самообучение.</p> <p>2. Карьера - это:</p>	<p>1. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:</p> <p>а) неструктурированный, непланируемый;</p> <p>б) планируемое развитие за пределами работы;</p> <p>в) планируемое развитие на работе.</p> <p>2. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) обучение по договору учебным центром;</p>

<p>цию персонала;</p> <p>б) появление новых идей, использование новых технологий;</p> <p>в) появление новых импульсов для развития;</p> <p>г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.</p> <p>3. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):</p> <p>а) низкие затраты на адаптацию персонала;</p> <p>б) появление новых импульсов для развития;</p> <p>в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.</p> <p>4. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) все виды увольнений из организации;</p> <p>б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;</p> <p>в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;</p> <p>г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.</p> <p>5. Развитие персонала - это:</p> <p>а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;</p> <p>б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;</p> <p>в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.</p> <p>6. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:</p> <p>а) инструктаж;</p> <p>б) ротация;</p> <p>в) ученичество и наставничество;</p>	<p>а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;</p> <p>б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;</p> <p>в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.</p>	<p>б) ротацию менеджеров;</p> <p>в) делегирование полномочий подчиненному;</p> <p>г) формирование резерва кадров на выдвижение.</p>
---	---	---

г) лекция; д) разбор конкретных ситуаций; е) деловые игры; ж) самообучение; з) видеотренинг		
В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.9. ОК 9 - Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации: а) резерв руководителей на выдвижение; б) аттестационная комиссия; в) кадровая служба.</p> <p>2. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание: а) да; б) нет; в) иногда.</p> <p>3. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях: а) да; б) нет.</p> <p>4. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли</p>	<p>1. Исследования показывают, что налаженная система профессионального продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы: а) да; б) иногда; в) нет.</p> <p>2. Каковы причины высвобождения работников в организации (при необходимости указать несколько): а) структурные сдвиги в производстве; б) перемещения работников внутри организации; в) текучесть кадров; г) повышение технического уровня производства; д) изменение объемов производства.</p>	<p>1. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько): а) горизонтальное перемещение; б) понижение в должности; в) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку; г) обучение; д) аттестация сотрудника; е) вознаграждение сотрудника.</p> <p>2. Что понимается под традиционной системой аттестации работника: а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем; б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных</p>

<p>руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа; б) вертикального типа; в) центростремительного типа.</p> <p>5. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа; б) вертикального типа; в) центростремительного типа.</p> <p>6. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:</p> <p>а) анализ исполнения работы; б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях; в) балансовый метод.</p> <p>обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников; в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.10. ПК 4.1 - Участвовать в планировании основных показателей в области обеспечения работоспособности электрического хозяйства

сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники

Оценочные средства*		
Задания на уровне « Знать и понимать »*	Задания на уровне « Уметь делать (действовать) »	Задания на уровне « Владеть навыками (иметь навыки) »
<p>1. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: а) оценка личных и деловых качеств; б) оценка труда; в) оценка результатов труда; г) комплексная оценка качества работы.</p> <p>2. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их де-</p>	<p>1. Организационная культура - это:</p> <p>а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ; б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения; в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии ин-</p>	<p>3. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:</p> <p>а) неструктурированный, непланируемый; б) планируемое развитие за пределами работы; в) планируемое развитие на работе.</p> <p>4. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):</p>

<p>ловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности: а) верно; б) частично верно; в) неверно.</p> <p>3. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):</p> <p>а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;</p> <p>б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;</p> <p>в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.</p> <p>4. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):</p> <p>а) авторские методики, принятые в каждой организации;</p> <p>б) инструкции Центробанка РФ;</p> <p>в) методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.</p> <p>5. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть: а) трудовое соглашение;</p> <p>б) трудовой договор;</p> <p>в) коллективный договор;</p> <p>г) трудовой контракт.</p> <p>6. Социальное партнерство - это:</p> <p>а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;</p> <p>б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без</p>	<p>тересов продавца и покупателя. 100. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько):</p> <p>а) компетентность в своей профессиональной области;</p> <p>б) знание общих законов развития организации;</p> <p>в) профессионализм в области управления организацией.</p> <p>2. В организационную структуру продвинутой службы управления персоналом в крупной организации входят следующие подразделения/отделы (укажите что именно): а) отдел кадров; б) отдел подготовки кадров;</p> <p>в) отдел организации труда и зарплаты;</p> <p>г) бухгалтерия;</p> <p>д) отдел техники безопасности;</p> <p>е) отдел социального развития предприятия;</p> <p>ж) юридический отдел;</p> <p>з) бюро цен планово-экономического</p>	<p>а) обучение по договору учебным центром;</p> <p>б) ротацию менеджеров;</p> <p>в) делегирование полномочий подчиненному;</p> <p>г) формирование резерва кадров на выдвижение.</p>
---	---	---

<p>видимого принуждения; в) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов; г) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя. 98. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):</p> <p>а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;</p> <p>б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;</p> <p>в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.11. ПК 4.2 - Планировать выполнение работ исполнителями

Оценочные средства*		
Задания на уровне « Знать и понимать »*	Задания на уровне « Уметь делать (действовать) »	Задания на уровне « Владеть навыками (иметь навыки) »
<p>1. В чем выражается логистический подход к функциональному планированию на предприятии:</p> <p>а) в выделении специальной логистической службы, которая должна управлять материальными потоками;</p> <p>б) во взаимосвязи логистики и маркетинга;</p> <p>в) во взаимосвязи логистики и планирования производства.</p> <p>2. Из логистической системы во внешнюю среду поступают:</p> <p>а) материальные ресурсы;</p> <p>б) финансовые средства потребителей продукции;</p> <p>в) готовая продукция предприятия;</p> <p>3. В чем заключается цель логистического подхода:</p> <p>а) управление материальными и финансовыми потоками;</p> <p>б) управление складскими опе-</p>	<p>1. Перерабатывающая подсистема распределительной логистики обеспечивает:</p> <p>а) выполнение операций по ассортиментной загрузке производства;</p> <p>б) организацию по приемке и хранению готовой продукции;</p> <p>в) продажу и послепродажное обслуживание.</p> <p>2. Логистическая цепь - это:</p> <p>а) организованная совокупность логистических операций, обеспечивающая достижение общих целей;</p> <p>б) линейно упорядоченное множество физических и юридических лиц, осуществляющих логистические операции;</p> <p>в) логистическая форма организации межфирменного взаимодействия.</p>	<p>1.Время выполнения заказа потребителя зависит:</p> <p>а) от срока доставки продукции транспортом;</p> <p>б) от количества посредников;</p> <p>в) от размера поставки.</p> <p>3.Основным критерием выбора вида транспортного средства является:</p> <p>а) скорость доставки груза и грузоподъемность транспортного средства;</p> <p>б) стоимость перевозки и скорость доставки груза;</p> <p>в) надежность соблюдения графика доставки и стоимость перевозки.</p>

<p>рациями; в) сквозное управление материальными потоками.</p> <p>4. Объектом изучения логистики являются:</p> <p>а) материальные потоки; б) финансовые потоки; в) информационные потоки; г) все ответы верны.</p> <p>5. К логистическим операциям относится:</p> <p>а) оформление заказа; б) списание неликвидных материальных ценностей; в) сушка сырья; г) транспортировка готовой продукции.</p> <p>6. Производственная логистика предполагает движение материальных потоков:</p> <p>а) между поставщиками ресурсов, производственным предприятием и потребителями; б) во внешней среде производственного предприятия; в) внутри предприятия по стадиям производственного процесса.</p>		
---	--	--

В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.12. ПК.4.3 - Организовывать работу трудового коллектива

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>1. Общей для всех видов транспорта является группа факторов, влияющих на размер транспортного тарифа:</p> <p>а) грузоподъемность транспортного средства, расстояние перевозки, район; б) расстояние перевозки, тип транспортного средства, объемный вес груза; в) расстояние перевозки и масса груза.</p> <p>2. Замена члена конкурсной (аукционной, котировочной) комиссии допускается только по решению: а) заказчика; б) комиссии; в) органа государственной власти, органом местного самоуправления.</p> <p>3. Аукционной комиссией не осуществляется:</p> <p>а) рассмотрение заявок на участие в аукционе;</p>	<p>1. Конкурсная документация заказчиков храниться не менее чем: а) одного года; б) трех лет; в) пяти лет.</p> <p>2. Контракт может быть заключен не ранее чем через: а) 3 дня; б) 5 дней; в) 10 дней со дня размещения на официальном сайте протокола оценки и сопоставления заявок.</p> <p>3. Аукцион проводится путем:</p> <p>а) определения лучшего предложения; б) снижения начальной цены контракта; в) оба ответа верны.</p>	<p>1. Контракт заключается на условиях указанных:</p> <p>а) в поданной заявке; б) в конкурсной документации; в) в поданной заявке и в конкурсной документации; г) все ответы верны.</p> <p>2. Извещение о проведении открытого аукциона публикуется и размещается не менее чем за:</p> <p>а) 10 рабочих дней; б) 20 рабочих дней; в) 30 дней до даты окончания подачи заявок.</p>

<p>б) ведение протокола вскрытия; в) отбор участников аукциона.</p> <p>4. Комиссия по размещению заказа правомочна осуществлять функции, если на ее заседании присутствуют: а) все члены комиссии; б) не менее чем 50% общего числа ее членов; в) не менее 2/3 общего числа ее членов.</p> <p>5. Размер обеспечения заявки на участие в конкурсе не может превышать: а) 3-х%; б) 5-ти%; в) 10-ти%; начальной (максимальной) цены контракта.</p> <p>6. Конкурсная документация утверждается: а) специализированной организацией; б) заказчиком; в) конкурсной комиссией.</p>		
---	--	--

В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

4.13. ПК 4.4 - Контролировать ход и оценивать результаты выполнения работ исполнителями

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>7. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов): а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться; б) использование испытательного срока для новичка; в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы; г) введение в должность.</p> <p>8. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию: а) продвижение изнутри; б) компенсационная политика; в) использование международных кадров.</p> <p>9. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть: а) самопроявившиеся кандидаты;</p>	<p>3. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является: а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графический тест.</p> <p>4. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть: а) отбор кандидатов; б) найм работника; в) подбор кандидатов; г) заключение контракта; д) привлечение кандидатов. в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями</p>	<p>3. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод: а) анализ анкетных данных; б) профессиональное испытание; в) экспертиза почерка.</p> <p>4. Что представляет процесс набора персонала: а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность; б) прием сотрудников на работу;</p>


<p>б) безработные; в) неквалифицированные работники. 10. Краткая трудовая биография кандидата является: а) профессиограмма; б) карьерограмма; в) анкетой сотрудника; г) рекламным объявлением. 11. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии: а) да; б) иногда; в) нет. 12. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся: а) психологические тесты; б) проверка знаний; в) проверка профессиональных навыков; г) графические тесты. для занятия вакантной должности.</p>		
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p> <p>* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех</p>		

Оценочные средства*		
Задания на уровне «Знать и понимать»*	Задания на уровне «Уметь делать (действовать)»	Задания на уровне «Владеть навыками (иметь навыки)»
<p>7. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько): а) привычкой тех, кто работает; б) приемом по рекомендательным письмам; в) требованием со стороны самой работы; г) недостаточной практикой набора. 8. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы): а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) появление новых идей, использование новых технологий; в) появление новых импульсов для развития; г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.</p>	<p>3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько: а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) разбор конкретных ситуаций; е) деловые игры; ж) самообучение. 4. Карьера - это: а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека; б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;</p>	<p>5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию: а) неструктурированный, непланируемый; б) планируемое развитие за пределами работы; в) планируемое развитие на работе. 6. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько): а) обучение по договору учебным центром; б) ротацию менеджеров; в) делегирование полномочий подчиненному; г) формирование резерва кадров на выдвижение.</p>

<p>9. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):</p> <ul style="list-style-type: none"> а) низкие затраты на адаптацию персонала; б) появление новых импульсов для развития; в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников. <p>10. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):</p> <ul style="list-style-type: none"> а) все виды увольнений из организации; б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации; в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации; г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов. <p>11. Развитие персонала - это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач; б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах; в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей. <p>12. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) инструктаж; б) ротация; в) ученичество и наставничество; г) лекция; д) разбор конкретных ситуаций; е) деловые игры; ж) самообучение; з) видеотренинг 	<p>в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.</p>	
<p>В электронном портфолио обучающегося размещается** _____.</p>		

* если в дисциплине заложено несколько компетенций, то оценочные средства, формируются для всех

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств ПМ.04 Управление работами по обеспечению работоспособности электрического хозяйства сельскохозяйственных потребителей и автоматизированных систем сельскохозяйственной техники
в составе ППССЗ 35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства

1) Рассмотрена и одобрена:
а) На заседании предметно цикловой методической комиссии протокол № 6 от 15.05.2020 г. Председатель ПЦМК <u></u> Иванова Ю.Н.
б) На заседании методической комиссии отделения СПО протокол № 8 от 11.06.2020 г. Председатель методической комиссии <u></u> Юдина Е.В.
2) Рассмотрена и одобрена внешним экспертом
ООО Тарасибэлектромонтаж, директор <u></u> Серебренников В.Н.

