ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙУНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

КОЛЛЕДЖ

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
_____ О.В. Жижикина
«29» 01 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

МДК.03.01 «Основы управления подразделением организации»

специальности:
26.02.02 «Судостроение»

Петропавловск-Камчатский,
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ 3
1.1 Область применения рабочей программы 3
1.2. Место междисциплинарного курса в структуре программы подготовки специалистов среднего звена 3
1.3. Цели и задачи междисциплинарного курса – требования к результатам освоения междисциплинарного курса 3
2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА 5
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА 6
3.1. Объем междисциплинарного курса и виды учебной работы: 6
3.2. Тематический план и содержание междисциплинарного курса 6
3.3. Перечень контрольных вопросов междисциплинарного курса 9
4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА 10
4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению 10
4.2. Информационное обеспечение обучения 11
5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА 12
6. ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ 16
Приложение А Фонд оценочных средств 17

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ МДК.03.01 «Основы управления подразделением организации»

1.1 Область применения рабочей программы

Рабочая программа междисциплинарного курса является частью программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с ФГОС СПО по специальности 26.02.02 «Судостроение».

Рабочая программа междисциплинарного курса «Основы управления подразделением организации» может быть использована в дополнительном профессиональном образовании (в программах повышения квалификации и переподготовки) и профессиональной подготовке, при освоении рабочей профессии в рамках специальности 26.02.02 «Судостроение» при наличии среднего (полного) общего образования или начального профессионального образования.

1.2. Место междисциплинарного курса в структуре программы подготовки специалистов среднего звена

Рабочая программа междисциплинарного курса МДК.03.01 «Основы управления подразделением организации» относится к ПМ.03 «Организация выполнения основных и вспомогательных судостроительных и судоремонтных работ коллективом исполнителей (бригадой)».

1.3. Цели и задачи междисциплинарного курса – требования к результатам освоения междисциплинарного курса

В результате изучения междисциплинарного курса обучающийся должен:

иметь практический опыт:

– Анализа материально-технического обеспечения

– Обеспечения рабочих материалами, оснасткой, инструментами, оборудованием, необходимых для выполнения работ участка

– Обеспечения рабочих средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, обувью

– Подготовки предложений по материально-техническому обеспечению рабочих для выполнения плановых работ

– Подготовки предложений по рационализации рабочих мест

– Планирования задач для рабочих в соответствии с планом участка

– Обеспечения расстановки рабочих производственной бригады по рабочим местам, установки производственных задач

– Организации проведения или непосредственного проведения инструктажей рабочих, соответствующих выполняемой работе

– Контроля выполнения норм выработки рабочими при выполнении производственных задач

– Ведения документации по использованию материально-технических средств работниками

– Оформления первичных документов по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев

– Оформления и согласования сопроводительной документации для работ, выполняемых рабочими в помещениях с ограниченным допуском

– Контроля сроков выполнения производственных задач рабочими участка

– Контроля соблюдения требований охраны труда и пожарной безопасности рабочими производственной бригады при выполнении работ

– Контроля правильного использования оборудования, станков, инструментов, приборов при выполнении работ;

– Контроля соблюдения рабочими трудовой дисциплины

– Умения:

– Анализировать результаты производственной деятельности рабочих участка (производственной бригады);

– Применять методы производственного планирования работ

– Контролировать соблюдение рабочими требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ

– Контролировать соблюдение трудовой дисциплины рабочими

– Анализа процесса и результатов деятельности подразделения с применением современных информационных технологий

уметь:

– Планировать подготовку материально-технического обеспечения производственной бригады

– Определять износ оснастки, инструментов, оборудования и иного материально-технического обеспечения для своевременной замены

– Подготавливать предложения по материально-техническому обеспечению

– Планировать производственную деятельность рабочих

– Распределять производственные задачи в соответствии с квалификацией

– Координировать действия рабочих и контролировать выполнение поставленных задач

– Определять потребность в персонале для выполнения плановых задач участка

– Анализировать фактическую выработку рабочих в производственной деятельности

– Вести и оформлять учетную документацию по использованию материально-технических средств работниками

– Оформлять первичную документацию по учету рабочего времени, выработки рабочих

– Оформлять сопроводительные документы для работ в помещениях с ограниченным доступом

– Анализировать результаты производственной деятельности рабочих участка (производственной бригады);

– Применять методы производственного планирования работ

– Контролировать соблюдение рабочими требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ

– Контролировать соблюдение трудовой дисциплины рабочими

– Принимать и реализовывать управленческие решения

– Управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками

– Применять компьютерные и телекоммуникационные средства в процессе управления

знать:

– Виды инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач

– Порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала

– Порядок планирования работ и подготовки производства

– Виды информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них

– Порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады

– Порядок планирования производственной деятельности участка

– Виды инструктажей, порядок и периодичность их проведения

– Распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации)

– Нормы выработки, порядок их расчета

– Виды документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства

– Виды первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих

– Виды документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования

– Методы производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения

– Технологические процессы, выполняемые производственными бригадами в судостроении, технические характеристики и принцип работы используемого оборудования

– Требования охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения

– Порядок формирования оплаты труда рабочим, порядок планирования и распределения фонда оплаты труда

– Типичные нарушения при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений

– Правила трудовой дисциплины

– Основные производственные показатели работы организации и ее структурных подразделений

– Виды, формы и методы мотивации персонала, материального и нематериального стимулирование работников

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

Изучение междисциплинарного курса способствует формированию следующих общих и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС СПО:

Код	Наименование результата обучения
ОК 01	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам
ОК 02	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности
ОК 03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;
ОК 04	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;
ОК 05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста
ОК 07	Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
ОК 09	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.
ПК 3.1	Обеспечивать технологическую подготовку производства по реализации технологического процесса.
ПК 3.2	Организовывать работу коллектива исполнителей.
ПК 3.3	Оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения предприятия.
ПК 3.4	Осуществлять контроль над деятельностью коллектива исполнителей.
ПК 3.5	Оценивать эффективность производственной деятельности подразделения.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

3.1. Объем междисциплинарного курса и виды учебной работы:

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	116
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	100
в том числе:	
Лекции	58
Практические занятия	42
Консультации	–
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	16
Промежуточная аттестация	–
Итоговая аттестация 7 семестр – зачет; 8 семестр –дифференцированный зачет.	

3.2. Тематический план и содержание междисциплинарного курса МДК.03.01 «Основы управления подразделением организации»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся		Объем часов	ПК/ОК
7 семестр				
Предприятие как организационная система и объект управления				
Тема 1.1 Основы управления	**Лекции**		8	ОК 01
	1	Понятие, основные задачи, принципы направления деятельности, роль предприятия в развитии экономики		
	2	Структура управления судостроительного предприятия		
	3	Система управления персоналом (цели, содержание, функции)		
	4	Основные подсистемы управления персоналом (содержание и назначение)		
	5	Методы управления		
	6	Организационно-правовые формы предприятий в России		
	Практическое занятие 1		2	ПК 3.1
	Разработка структуры управления организацией			
	Практическое занятие 2		2	ПК 3.2
	Определение и анализ стиля управления			
	Практическое занятие 3		2	ПК 3.3
	Документооборот по учету и контролю работников организации			
Тема 1.2 Структура организации	**Лекции**		8	ОК 02
	1	Структура организации.		
	2	Основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия		
	3	Анализ действий руководителя и подчиненных		
	4	Подбор и оценка персонала		
	5	Планирования деятельности структурного подразделения		
	6	Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия		
	Практическое занятие 4		2	ПК 3.2
	Анализ действий руководителя и подчиненных. Выбор стиля управления			
	Практическое занятие 5		2	ПК 3.2
	Подбор и оценка персонала			
	Практическое занятие 6		2	ПК 3.5
	Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия			

Тема 1.3. Управленческие решения	**Лекции**		8	ОК 03
	1	Методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия		
	2	Рациональное управленческое решение		
	3	Принципы модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия		
	4	План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении		
	5	План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении		
	Практическое занятие 7		2	ПК 3.2
	Разработка рационального управленческого решения			
	Практическое занятие 8		2	ПК 3.4
	Разработка плана мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении			
	Практическое занятие 9		2	ПК 3.4
	Разработка критериев, принципов, методов и инструментов модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия			
Тема 1.4. Оценка эффективности производственной деятельности	**Лекции**		8	ОК 04
	1	Экономические вопросы технологической подготовки		
	2	Расчеты показателей экономической эффективности оптимального варианта		
	3	Система планово-учетных единиц постройки		
	4	Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия		
	Практическое занятие 10		2	ПК 3.5
	Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия			
	Практическое занятие 11		2	ПК 3.5
	Расчет показателей трудоемкости, фондоотдачи, фондоемкости, рентабельности производства			
Самостоятельная работа 1. Оформление отчетов о выполнении практических работ. 2. Работа со словарями, справочниками, нормативными документами 3. Составление опорного конспекта по заданным условиям. 4. Составление плана и тезисов ответа. 5. Подготовка информационных сообщений. 6. Подготовка докладов.			8	
Промежуточная аттестация – зачет			–	
8 семестр				
Основы управления на судостроительном производстве				
Тема 2.1. Особенности судостроительного производства	**Лекции**		8	ОК 05
	1	Персонал предприятия, его классификация		
	2	Основы рациональной организации труда, ее задачи и направления		
	3	Мотивация труда, ее виды		
	4	Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии		
	5	Формирование численного и квалифицированного состава бригады		
	6	Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии		
	7	Методы принятия решений		
	8	Формы и системы оплаты труда		
	9	Принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях		
	Практическое занятие 12		2	ПК 3.4
	Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии			
	Практическое занятие 13		2	ПК 3.2
	Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии			
Тема 2.2. Планирование, выбор	**Лекции**		8	ОК 07
	1	Планирование в системе менеджмента. Планирование, выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных		

оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций		ситуаций.		
	2	Разработка трудового договора между работодателем и работником.		
	3	Планирование на предприятии в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда.		
	4	Оценка систем мотивации		
	5	Миссии и структуры организации		
	6	Производственный процесс, его классификация по отдельным признакам		
	7	Основные принципы проектирования и организации производственных процессов		
	8	Состав производственного процесса постройки судна		
	9	Разработка функций и критериев системы мотивации		
	10	Экономическое значение и способы сокращения длительности производственного цикла		
	11	Определение факторов рисков в работе структурного подразделения предприятия и путей их преодоления		
	Практическое занятие 14		2	ПК 3.3
	Разработка трудового договора между работодателем и работником			
	Практическое занятие 15		2	ПК 3.1
	Определение факторов рисков в работе структурного подразделения предприятия и путей их преодоления			
Тема 2.3. Нормирование	**Лекции**		2	ОК 09
	1	Нормирование в судостроении		
	2	Принципы расчетов		
	3	Общие и специфические факторы ценообразования на уровне предприятия		
	Практическое занятие 16		2	ПК 3.5
	Расчет трудоемкости постройки типовой секции судна			
	Практическое занятие 17		2	ПК 3.4
	Определение нормы выработки взаимосвязь с нормой труда			
Тема 2.4. Контроль качества выполняемых работ на уровне управления	**Лекции**		4	ОК 04
	1	Планирование работы исполнителей		
	2	Планирование в условиях рынка: принципы, методы, виды		
	3	Планирование и анализ трудовой деятельности персонала структурного подразделения		
	4	Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия		
	5	Функциональные обязанности работников и руководителей		
	6	Принципы делового общения в коллективе		
	7	Деловой этикет		
	8	Эффективность работы структурного подразделения предприятия		
	Практическое занятие 18		2	ПК 3.3
	Разработка штатного расписания и должностных обязанностей сотрудников структурного подразделения производственного предприятия			
	Практическое занятие 19		2	ПК 3.2
	Планирование трудовой деятельности персонала структурного подразделения			
	Практическое занятие 20		2	ПК 3.5
	Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия. Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия			
Тема 2.5. Мероприятия по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	**Лекции**		4	ОК 02
	1	Рациональная организация рабочих мест, участие в расстановке кадров, обеспечение их предметами и средствами труда		
	2	Обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии		
	3	Мероприятия: меры предупреждения, мониторинг и оценка эффективности		
	4	Медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников, проведение медицинских осмотров и профилактических мероприятий, мероприятий лечебного характера		

	5	Экономические меры, направленные на повышение экономических затрат на безопасность и здоровье работников, обеспечение оборудованием, отвечающие за опасную работу за человека.		
	Практическое занятие 21		2	ПК 3.3
	Разработка требований к охране труда при сборочно-сварочных работах на стапеле			
Самостоятельная работа 1. Оформление отчетов о выполнении практических работ. 2. Работа со словарями, справочниками, нормативными документами 3. Составление опорного конспекта по заданным условиям. 4. Составление плана и тезисов ответа. 5. Подготовка информационных сообщений. 6. Подготовка докладов и рефератов.			8	
Промежуточная аттестация – дифференцированный зачет			–	
ВСЕГО (МДК.03.01)			**116**	

3.3. Перечень контрольных вопросов междисциплинарного курса

1. Понятие, основные задачи, принципы направления деятельности, роль предприятия в развитии экономики
2. Структура управления судостроительного предприятия
3. Система управления персоналом (цели, содержание, функции)
4. Основные подсистемы управления персоналом (содержание и назначение)
5. Методы управления
6. Организационно-правовые формы предприятий в России
7. Структура организации.
8. Основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия
9. Анализ действий руководителя и подчиненных
10. Подбор и оценка персонала
11. Планирования деятельности структурного подразделения
12. Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия
13. Методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия
14. Рациональное управленческое решение
15. Принципы модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия
16. План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении
17. План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении
18. Экономические вопросы технологической подготовки
19. Расчеты показателей экономической эффективности оптимального варианта
20. Система планово-учетных единиц постройки
21. Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия
22. Персонал предприятия, его классификация
23. Основы рациональной организации труда, ее задачи и направления
24. Мотивация труда, ее виды
25. Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии
26. Формирование численного и квалифицированного состава бригады
27. Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии
28. Методы принятия решений
29. Формы и системы оплаты труда
30. Принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях
31. Планирование в системе менеджмента. Планирование, выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций.
32. Разработка трудового договора между работодателем и работником.

33. Планирование на предприятии в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда.

34. Оценка систем мотивации

35. Миссии и структуры организации

36. Производственный процесс, его классификация по отдельным признакам

37. Основные принципы проектирования и организации производственных процессов

38. Состав производственного процесса постройки судна

39. Разработка функций и критериев системы мотивации

40. Экономическое значение и способы сокращения длительности производственного цикла

41. Определение факторов рисков в работе структурного подразделения предприятия и путей их преодоления

42. Нормирование в судостроении

43. Принципы расчетов

44. Общие и специфические факторы ценообразования на уровне предприятия

45. Планирование работы исполнителей

46. Планирование в условиях рынка: принципы, методы, виды

47. Планирование и анализ трудовой деятельности персонала структурного подразделения

48. Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия

49. Функциональные обязанности работников и руководителей

50. Принципы делового общения в коллективе

51. Деловой этикет

52. Эффективность работы структурного подразделения предприятия

53. Рациональная организация рабочих мест, участие в расстановке кадров, обеспечение их предметами и средствами труда

54. Обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии

55. Мероприятия: меры предупреждения, мониторинг и оценка эффективности

56. Медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников, проведение медицинских осмотров и профилактических мероприятий, мероприятий лечебного характера

57. Экономические меры, направленные на повышение экономических затрат на безопасность и здоровье работников, обеспечение оборудованием, отвечающие за опасную работу за человека.

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

4.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Учебная аудитория 2-209: набор мебели ученической на 32 посадочных места, рабочее место для преподавателя, оборудованное персональным компьютером и МФУ, ЖК панель, маркерная доска, стенды.

Кабинет для самостоятельной работы АК-106: набор мебели ученической на 15 мест, 12 ноутбуков, 2 компьютера с доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду, принтер и сканер.

4.2. Информационное обеспечение обучения
Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет–ресурсов, дополнительной литературы

Основная литература

1. Одинцов А.А. Основы менеджмента: Учебное пособие Для СПО / Одинцов А. А. – 2–е изд.; испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 212 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно–библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/493082 – ISBN 978-5-534-04815-5 URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=104489&idb=0

2. Кузнецов Ю.В. Менеджмент. Практикум: Учебное пособие Для СПО. – Москва: Юрайт, 2022. – 246 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно–библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/491093 (дата обращения: 11.01.2022). – ISBN 978-5-534-02464-7: URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=106569&idb=0

3. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

4. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

5. Кравченко К.И. Теория организации: учебник и практикум для СПО / Кравченко К.И. – Москва: Издательство Юрайт, 2022.

Дополнительная литература

6. Грибов В.Д. Управление структурным подразделением: учебное пособие для студентов СПО. – Москва: Кнорус, 2023.

7. Лихолетова В.В. Управление организацией (предприятием) СПб: Интермедия, 2022.

8. Свечников В.В. Швейкерт М.И., Пузикова Е.А. Экономика предприятия (организации) учебное пособие: Москва: Флинта, 2023.

9. Турцова О.Г. Организация производства и управление предприятием: учебник. – М.: ИНФРА – М, 2023.

10. Бережной В.И. Экономический анализ деятельности хозяйствующих субъектов: учебник и практикум для среднего профессионального образования. – Москва: Юрайт, 2023 г.2. Василенко Л.А. Менеджмент организаций: теория и практика управления персоналом: учебник / Василенко Л.А. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2022.

11. Маслова Т.Д. Управленческие решения: учебник и практикум для академического бакалавриата / Маслова Т.Д. – Москва: Юрайт, 2023.

12. Попова Р.Г. Финансовый менеджмент: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Попова Р.Г., Исакова Р.Е. – Москва: Юрайт, 2022.

13. Хрусталёва Н.С. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Хрусталёва Н.С., Дятловская О.Н. – Москва: Издательство Юрайт, 2023.

14. Хазанович Э.С. Инвестиции. Учебник и практикум для вузов. – Москва: Юрайт, 2023 г.

15. Экономика предприятий / Баскакова О.В., Грибов В.Д., Шуклина М.А.; под ред. проф. Грибова В.Д. – Москва: КНОРУС, 2023 г.

16. Мехтиханова Н.Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала: Учебное пособие Для СПО / Мехтиханова Н. Н. – 2-е изд.; испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2021. – 195 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/475686 (дата обращения: 11.01.2022). – ISBN 978-5-534-13047-8, URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=106009&idb=0

17. Иванов И. Н. Организация производства. Практикум: Учебное пособие Для СПО. – Москва : Юрайт, 2021. – 362 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL:

https://urait.ru/bcode/471225 (дата обращения: 11.01.2022). – ISBN 978-5-534-10590-2: URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=107428&idb=0

Основные электронные издания

18. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (minobrnauki.gov.ru – https://minobrnauki.gov.ru)

19. Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (gost.ru - http://www.gost.ru)

20. Национальная библиотека открытого образования (nlo.mos.ru)

21. Академия профессиональных компетенций (akpc.ru)

5. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО КУРСА

Контроль и оценка результатов освоения междисциплинарного курса осуществляются преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Результаты (общие и профессиональные компетенции)	**Основные показатели оценки результата**	**Формы и методы контроля и оценки результатов обучения**
ОК.01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Уметь: - распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте, анализировать и выделять её составные части - определять этапы решения задачи, составлять план действия, реализовывать составленный план, определять необходимые ресурсы - выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы - владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах - оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника) Знать: - актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить - структура плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях - основные источники информации и ресурсы для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте - методы работы в профессиональной и смежных сферах - порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности	Фронтальный опрос по теме 1.1 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ОК.02 Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности	Уметь: - определять задачи для поиска информации, планировать процесс поиска, выбирать необходимые источники информации - выделять наиболее значимое в перечне информации, структурировать получаемую информацию, оформлять результаты поиска	Фронтальный опрос по темам 1.2, 2,5 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет

	- оценивать практическую значимость результатов поиска - применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач - использовать современное программное обеспечение в профессиональной деятельности - использовать различные цифровые средства для решения профессиональных задач Знать: - номенклатура информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности - приемы структурирования информации - формат оформления результатов поиска информации - современные средства и устройства информатизации, порядок их применения и - программное обеспечение в профессиональной деятельности, в том числе цифровые средства	
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;	Уметь: - определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности - применять современную научную профессиональную терминологию - определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования - выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи - определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности, выявлять источники финансирования - презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности - определять источники достоверной правовой информации - составлять различные правовые документы - находить интересные проектные идеи, грамотно их формулировать и документировать - оценивать жизнеспособность проектной идеи, составлять план проекта Знать: - содержание актуальной нормативно-правовой документации - современная научная и профессиональная терминология - возможные траектории профессионального развития и самообразования - основы предпринимательской деятельности, правовой и финансовой грамотности - правила разработки презентации - основные этапы разработки и реализации проекта	Фронтальный опрос по теме 1.3 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;	Уметь: - организовывать работу коллектива и команды - взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности Знать: - психологические основы деятельности коллектива - психологические особенности личности	Фронтальный опрос по темам 1.4, 2.4 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ОК.05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	Уметь: - грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке - проявлять толерантность в рабочем коллективе Знать: - правила оформления документов - правила построения устных сообщений	Фронтальный опрос по теме 2.1 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ОК 07 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях	Уметь: - определять направления ресурсосбережения - в рамках профессиональной деятельности - по специальности, осуществлять работу с соблюдением принципов бережливого производства - организовывать профессиональную деятельность с учетом знаний об изменении климатических условий региона Знать: - основные ресурсы, задействованные - в профессиональной деятельности - пути обеспечения ресурсосбережения	Фронтальный опрос по теме 2.2 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ОК.09 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.	Уметь: - понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы - участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы - строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности - кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые) - писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы Знать: - правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы - основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика) - лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности - особенности произношения - правила чтения текстов профессиональной направленности	Фронтальный опрос по теме 2.3 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ПК 3.1 Обеспечивать технологическую подготовку производства по реализации технологического процесса.	Уметь: - Планировать подготовку материально-технического обеспечения производственной бригады	Практическое занятие 1 Практическое занятие 15 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации

	- Определять износ оснастки, инструментов, оборудования и иного материально-технического обеспечения для своевременной замены - Подготавливать предложения по материально-техническому обеспечению Знать: - Виды инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач - Порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала - Порядок планирования работ и подготовки производства - Виды информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них - Порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады	Зачет Дифференцированный зачет
ПК 3.2. Организовывать работу коллектива исполнителей.	Уметь: - Планировать производственную деятельность рабочих - Распределять производственные задачи в соответствии с квалификацией - Координировать действия рабочих и контролировать выполнение поставленных задач - Определять потребность в персонале для выполнения плановых задач участка - Анализировать фактическую выработку рабочих в производственной деятельности Знать: - Порядок планирования производственной деятельности участка - Виды инструктажей, порядок и периодичность их проведения - Распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации) - Нормы выработки, порядок их расчета	Практическое занятие 2 Практическое занятие 4 Практическое занятие 7 Практическое занятие 13 Практическое занятие 19 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ПК 3.3 Оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения пред-приятия.	Уметь: - Вести и оформлять учетную документацию по использованию материально-технических средств работниками - Оформлять первичную документацию по учету рабочего времени, выработки рабочих - Оформлять сопроводительные документы для работ в помещениях с ограниченным доступом Знать: - Виды документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства - Виды первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих - Виды документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования	Практическое занятие 3 Практическое занятие 14 Практическое занятие 18 Практическое занятие 21 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ПК 3.4. Осуществлять контроль над деятельно-	Уметь:	Практическое занятие 8 Практическое занятие 9 Практическое занятие 12

стью коллектива исполнителей.	- Анализировать результаты производственной деятельности рабочих участка (производственной бригады); - Применять методы производственного планирования работ - Контролировать соблюдение рабочими требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ - Контролировать соблюдение трудовой дисциплины рабочими Знать: - Методы производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения - Технологические процессы, выполняемые производственными бригадами в судостроении, технические характеристики и принцип работы используемого оборудования - Требования охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения - Порядок формирования оплаты труда рабочим, порядок планирования и распределения фонда оплаты труда - Типичные нарушения при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений - Правила трудовой дисциплины	Практическое занятие 17 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет
ПК 3.5 Оценивать эффективность производственной деятельности подразделения.	Уметь: - Принимать и реализовывать управленческие решения - Управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками - Применять компьютерные и телекоммуникационные средства в процессе управления Знать: - Основные производственные показатели работы организации и ее структурных подразделений - Виды, формы и методы мотивации персонала, материального и нематериального стимулирование работников	Практическое занятие 6 Практическое занятие 10 Практическое занятие 11 Практическое занятие 16 Практическое занятие 20 Доклад Тестовые задания Подготовка презентации Зачет Дифференцированный зачет

6. ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Дополнения и изменения в рабочей программе за _____/_____ учебный год

В рабочую программу междисциплинарного курса МДК.03.01 «Основы управления подразделением организации» для специальности 26.02.02 «Судостроение» вносятся следующие дополнения и изменения:

Дополнения и изменения внес _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании педагогического совета колледжа № ____ от «___»_____20___ г.

Зам. директора по УМР _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение А

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

КОЛЛЕДЖ

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
_____ О.В. Жижикина
«29» 01 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

МДК.03.01 «Основы управления подразделением организации»

специальность:
26.02.02 «Судостроение»

Петропавловск-Камчатский
2026

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Компетенции	Планируемые результаты	Критерии оценивания результатов обучения			
		неудовлетворительно	**удовлетворительно**	**хорошо**	**отлично**
ОК.01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;	**Умения:** - распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте, анализировать и выделять её составные части; - определять этапы решения задачи, составлять план действия, реализовывать составленный план, определять необходимые ресурсы; - выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы	Отсутствие умений выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.	фрагментарные, неполные умения выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.	Небольшие пробелы в умении выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.	Сформированное умение выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам.
	Знания: - актуального профессионального и социального контекста, в котором приходится работать и жить; - структуры плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях - основные источники информации и ресурсы для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте - методы работы в профессиональной и смежных сферах - порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности	Отсутствие знаний-актуального профессионального и социального контекста, в котором приходится работать и жить; структуры плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; основные источники информации и ресурсы для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте	Несистемное использование знаний -актуального профессионального и социального контекста, в котором приходится работать и жить; структуры плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях основные источники информации и ресурсы для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте	Небольшие пробелы в знаниях-актуального профессионального и социального контекста, в котором приходится работать и жить; структуры плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях и основных источников информации и ресурсов для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте.	Сформирована система знаний -актуального профессионального и социального контекста, в котором приходится работать и жить ; структуры плана для решения задач, алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных областях; основных источниках информации и ресурсах для решения задач и/или проблем в профессиональном и/или социальном контексте.
ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации ин-форма-	**Умения**: - определять задачи для поиска информации; определять необходимые источники информации; - планировать процесс поиска; структурировать получаемую информацию;	Отсутствие умений использовать современные средства поиска правовой информации, интерпретации и систематизации правовой информации.	Фрагментарные, неполные умения использовать современные средства поиска правовой информации, интерпретации и систематизации правовой информации.	Небольшие пробелы в умении использовать современные средства поиска правовой информации, интерпретации и систематизации правовой информации.	Сформированное умение использовать современные средства поиска правовой информации, интерпретации и систематизации правовой информации.

ции, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;	- выделять наиболее значимое в перечне информации; - оценивать практическую значимость результатов поиска; - оформлять результаты поиска, применять средства информационных технологий для решения профессиональных задач; - использовать современное программное обеспечение; - использовать различные цифровые средства для решения профессиональных задач.				
	Знания: - номенклатура информационных источников, применяемых в профессиональной деятельности; - приемы структурирования информации; формат оформления результатов поиска информации, современные средства и устройства информатизации; -порядок их применения и программное обеспечение в профессиональной деятельности в том числе с использованием цифровых средств.	Отсутствие знаний о правовых информационных источниках, способах структурирования информации и оформлении результатов поиска правовой информации.	Несистемное использование знаний о правовых информационных источниках, способах структурирования информации и оформлении результатов поиска правовой информации.	Небольшие пробелы в знаниях о правовых информационных источниках, способах структурирования информации и оформлении результатов поиска правовой информации.	Сформирована система знаний о правовых информационных источниках, способах структурирования информации и оформлении результатов поиска правовой информации.
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной	**Умения:** - определять актуальность нормативно правовой документации в профессиональной деятельности; - применять современную научную профессиональную терминологию; определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования; - выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи; - определять инвестиционную привле-	Отсутствие умений планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях	Фрагментарные, неполные умения планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях	Небольшие пробелы в умении планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях	Сформированное умение планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;	кательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности, выявлять источники финансирования - презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности - определять источники достоверной правовой информации - составлять различные правовые документы - находить интересные проектные идеи, грамотно их формулировать и документировать - оценивать жизнеспособность проектной идеи, составлять план проекта				
	Знания: - содержание актуальной нормативно-правовой документации; - современная научная и профессиональная терминология - возможные траектории профессионального развития и самообразования; - основы предпринимательской деятельности, правовой и финансовой грамотности; - правила разработки презентации - основные этапы разработки и реализации проекта.	Отсутствие знаний по содержанию актуальной нормативно-правовой документации; современной научной и профессиональной терминологии; основам предпринимательской деятельности, правовой и финансовой грамотности.	Несистемное использование знаний по содержанию актуальной нормативно-правовой документации; современной научной и профессиональной терминологии; основам предпринимательской деятельности, правовой и финансовой грамотности.	Небольшие пробелы в знаниях по содержанию актуальной нормативно-правовой документации; современной научной и профессиональной терминологии; основам предпринимательской деятельности, правовой и финансовой грамотности.	Сформирована система знаний по содержанию актуальной нормативно-правовой документации; современной научной и профессиональной терминологии; основам предпринимательской деятельности, правовой и финансовой грамотности.
ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;	**Умения:** - организовывать работу коллектива и команды - взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности.	Отсутствие умений эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;	Фрагментарные, неполные умения эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;	Небольшие пробелы в умении использовать и эффективно взаимодействовать, и работать в коллективе и команде;	Сформированное умение эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.
	Знания: - психологические основы деятельности коллектива; - психологические особенности личности	Отсутствие знаний психологических основ деятельности коллектива; психологических особенностей личности	Несистемное использование знаний психологических основ деятельности коллектива; психологических особенностей	Небольшие пробелы в знаниях психологических основ деятельности коллектива; психологических особенностей	Сформирована система знаний психологических основ деятельности коллектива; психологиче-

			личности	личности	ских особенностей личности
ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	**Умения:** - грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке - проявлять толерантность в рабочем коллективе	Отсутствие умений осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;	Фрагментарные, неполные умения осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	Небольшие пробелы в умении осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	Сформированное умение осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста
	Знания: - правила оформления документов - правила построения устных сообщений - особенности социального и культурного контекста	Отсутствие знаний о правилах оформления документов; правилах построения устных сообщений; особенностях социального и культурного контекста	Несистемное использование о правилах оформления документов; правилах построения устных сообщений; особенностях социального и культурного контекста	Небольшие пробелы в знаниях о правилах оформления документов; правилах построения устных сообщений; особенностях социального и культурного контекста	Сформированное умение о правилах оформления документов; правилах построения устных сообщений; особенностях социального и культурного контекста
ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных обще-человеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных от-ношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.	**Умения**: - описывать значимость своей специальности; - применять стандарты антикоррупционного поведения.	Отсутствие умений проявлять гражданско-патриотические позиции, применять стандарты антикоррупционного поведения.	Фрагментарные, неполные умения проявлять гражданско-патриотические позиции, применять стандарты антикоррупционного поведения.	Небольшие пробелы в умении проявлять гражданско-патриотические позиции, применять стандарты антикоррупционного поведения.	Сформированное умение проявлять гражданско-патриотические позиции, применять стандарты антикоррупционного поведения.
	Знания: - сущность гражданско-патриотической позиции, общечеловеческих ценностей; значимость профессиональной деятельности по специальности; - стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения.	Отсутствие знаний об общечеловеческих ценностях, значимости профессиональной деятельности и стандартов антикоррупционного поведения.	Несистемное использование знаний об общечеловеческих ценностях, значимости профессиональной деятельности и стандартов антикоррупционного поведения.	Небольшие пробелы в знаниях об общечеловеческих ценностях, значимости профессиональной деятельности и стандартов антикоррупционного поведения.	Сформирована система знаний об общечеловеческих ценностях, значимости профессиональной деятельности и стандартов антикоррупционного поведения.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;	**Умения:** - соблюдать нормы экологической безопасности; - определять направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по специальности; - организовывать профессиональную деятельность с соблюдением принципов бережливого производства; - организовывать профессиональную деятельность с учетом знаний об изменении климатических условий региона; - эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.	Отсутствие умений содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.	Фрагментарные, неполные содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.	Небольшие пробелы в умении содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.	Сформированное умение содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.
	Знания: - правила экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; - основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; - пути обеспечения ресурсосбережения; - принципы бережливого производства; - основные направления изменения климатических условий региона; - правила поведения в чрезвычайных ситуациях.	Отсутствие знаний о правилах экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основных ресурсах, задействованные в профессиональной деятельности; о путях обеспечения ресурсосбережения; и принципах бережливого производства; основных направлениях изменения климатических условий региона; правила поведения в чрезвычайных ситуациях.	Несистемное использование знаний о правилах экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основных ресурсах, задействованные в профессиональной деятельности; о путях обеспечения ресурсосбережения; и принципах бережливого производства; основных направлениях изменения климатических условий региона; правила поведения в чрезвычайных ситуациях.	Небольшие пробелы в знаниях о правилах экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основных ресурсах, задействованные в профессиональной деятельности; о путях обеспечения ресурсосбережения; и принципах бережливого производства; основных направлениях изменения климатических условий региона; правила поведения в чрезвычайных ситуациях.	Сформирована система знаний о правилах экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности; основных ресурсах, задействованные в профессиональной деятельности; о путях обеспечения ресурсосбережения; и принципах бережливого производства; основных направлениях изменения климатических условий региона; правила поведения в чрезвычайных ситуациях.
ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	**Умения:** - понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы; - участвовать в диалогах на знакомые	Отсутствие умений пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	Фрагментарные, неполные пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	Небольшие пробелы в умении пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	Сформированное умение пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках

	общие и профессиональные темы; - строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности; - кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые); - писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы				
	Знания: - правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; - основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); - лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; - особенности произношения; - правила чтения текстов профессиональной направленности.	Отсутствие знаний о правилах построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); о лексическом минимуме, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; об особенностях произношения; и правилах чтения текстов профессиональной направленности	Несистемное использование знаний о правилах построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); о лексическом минимуме, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; об особенностях произношения; и правилах чтения текстов профессиональной направленности	Небольшие пробелы в знаниях о правилах построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); о лексическом минимуме, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; об особенностях произношения; и правилах чтения текстов профессиональной направленности	Сформирована система знаний о правилах построения простых и сложных предложений на профессиональные темы; основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика); о лексическом минимуме, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности; об особенностях произношения; и правилах чтения текстов профессиональной направленности
ПК 3.1. Организовывать материально-техническое обеспечение производственных подразделений**.**	**Умения:** - **п**ланировать подготовку материально-технического обеспечения производственной бригады - определять износ оснастки, инструментов, оборудования и иного материально-технического обеспечения для своевременной замены - подготавливать предложения по материально-техническому обеспечению	Отсутствие умений организовывать материально-техническое обеспечение производственных подразделений	Фрагментарные, неполные умения организовывать материально-техническое обеспечение производственных подразделений	Небольшие пробелы в умении организовывать материально-техническое обеспечение производственных подразделений	Сформированное умение организовывать материально-техническое обеспечение производственных подразделений

	- использовать оргтехнику и программное обеспечение для текстовых документов на персональных компьютерах - применять информационные ресурсы, базы данных, электронные архивы при выполнении производственных задач - использовать прикладные компьютерные программы для изучения документации в электронном виде - использовать аппаратное и программное обеспечение для создания, редактирования и оформления текстов профессионального назначения - использовать системы автоматизированного проектирования (далее - CAD-системы) для работы с файлами конструкторской документации				
	Знания: - виды инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач - средства индивидуальной защиты, применяемые при работах, их назначение и порядок использования - порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала - программное обеспечение для текстовых документов на персональных компьютерах и порядок использования оргтехники - порядок планирования работ и подготовки производства - виды информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них - порядок работы с файловой системой - основные форматы представления электронной графической и текстовой	Отсутствие знаний о видах инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач; средствах индивидуальной защиты, применяемые при работах, их назначение и порядок использования; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала; видах информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них; CAD-системы: классы, наименования, возможности и по-	Несистемное использование знаний о видах инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач; средствах индивидуальной защиты, применяемые при работах, их назначение и порядок использования; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала; видах информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них; CAD-системы: классы, наимено-	Небольшие пробелы в знаниях о видах инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач; средствах индивидуальной защиты, применяемые при работах, их назначение и порядок использования; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала; видах информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них; CAD-системы: классы, наимено-	Сформирована система знаний о видах инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач; средствах индивидуальной защиты, применяемые при работах, их назначение и порядок использования; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала; видах информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них; CAD-системы: классы, наимено-

	информации - виды, назначение и порядок применения устройств вывода графической и текстовой информации - CAD-системы: классы, наименования, возможности и порядок работы в них - основные элементы интерфейса CAD-систем - порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады	рядок работы в них; основные элементы интерфейса CAD-систем; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады.	вания, возможности и порядок работы в них; основные элементы интерфейса CAD-систем; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады	вания, возможности и порядок работы в них; основные элементы интерфейса CAD-систем; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады	вания, возможности и порядок работы в них; основные элементы интерфейса CAD-систем; порядке подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады.
ПК 3.2. Организовывать работу коллектива исполнителей	**Умение:** - планировать производственную деятельность рабочих - распределять производственные задачи в соответствии с квалификацией - координировать действия рабочих и контролировать выполнение поставленных задач - определять потребность в персонале для выполнения плановых задач участка - анализировать фактическую выработку рабочих в производственной деятельности	Отсутствие умений организовывать работу коллектива исполнителей	Фрагментарные, неполные умения организовывать работу коллектива исполнителей	Небольшие пробелы в умении организовывать работу коллектива исполнителей	Сформированное умение организовывать работу коллектива исполнителей
	Знания: - порядок планирования производственной деятельности участка - виды инструктажей, порядок и периодичность их проведения - распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации) - нормы выработки, порядок их расчета	Отсутствие знаний о порядке планирования производственной деятельности участка; видах инструктажей, порядке и периодичности их проведения; распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации); нормах выработки, порядке их расчета	Несистемное использование знаний о порядке планирования производственной деятельности участка; видах инструктажей, порядке и периодичности их проведения; распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации); нормах выработки, порядке их расчета	Небольшие пробелы в знаниях о порядке планирования производственной деятельности участка; видах инструктажей, порядке и периодичности их проведения; распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации); нормах выработки, порядке их расчета	Сформирована система знаний о порядке планирования производственной деятельности участка; видах инструктажей, порядке и периодичности их проведения; распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации); нормах выработки, порядке их расчета

ПК 3.3 Оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения предприятия.	**Умения**: - вести и оформлять учетную документацию по использованию материально-технических средств работниками - оформлять первичную документацию по учету рабочего времени, выработки рабочих - оформлять сопроводительные документы для работ в помещениях с ограниченным доступом - использовать прикладные компьютерные программы для подготовки документации	Отсутствие умений оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения предприятия.	Фрагментарные, неполные умения оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения предприятия.	Небольшие пробелы в умении оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения предприятия.	Сформированное умение оформлять документацию по производственно-хозяйственной деятельности подразделения предприятия.
	Знания: - виды документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства - виды первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих - виды документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования - текстовые процессоры, программное обеспечение персональных компьютеров, порядок использования оргтехники	Отсутствие знаний о видах документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства; первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих; о видах документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования; о текстовых процессорах, программном обеспечении персональных компьютеров и порядке использования оргтехники.	Несистемное использование знаний о видах документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства; первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих; о видах документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования; о текстовых процессорах, программном обеспечении персональных компьютеров и порядке использования оргтехники.	Небольшие пробелы в знаниях о видах документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства; первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих; о видах документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования; о текстовых процессорах, программном обеспечении персональных компьютеров и порядке использования оргтехники.	Сформирована система знаний о видах документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства; первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих; о видах документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования; о текстовых процессорах, программном обеспечении персональных компьютеров и порядке использования оргтехники.
ПК 3.4. Осуществлять контроль над дея-	**Умение:** - анализировать результаты производственной деятельности рабочих участка (производственной бригады);	Отсутствие умений осуществлять контроль над деятельностью коллектива исполнителей.	Фрагментарные, неполные умения осуществлять контроль над деятельностью коллектива	Небольшие пробелы в умении осуществлять контроль над деятельно-	Сформированное умение осуществлять контроль над деятельностью коллектива исполнителей.

тельностью коллектива исполнителей.	- применять методы производственного планирования работ - контролировать соблюдение рабочими требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ - контролировать соблюдение трудовой дисциплины рабочими		исполнителей.	стью коллектива исполнителей.	
	Знания: - **м**етоды производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения - технологические процессы, выполняемые производственными бригадами в судостроении, технические характеристики и принцип работы используемого оборудования - требования охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения - порядок формирования оплаты труда рабочим, порядок планирования и распределения фонда оплаты труда - типичные нарушения при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений - правила трудовой дисциплины	Отсутствие знаний о методах производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения; технологических процессах, выполняемые производственными бригадами в судостроении; о требованиях охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения о:порядке формирования оплаты труда рабочим, и типичных нарушениях при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений; о правилах трудовой дисциплины	Несистемное использование знаний о методах производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения; технологических процессах, выполняемые производственными бригадами в судостроении; о требованиях охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения о:порядке формирования оплаты труда рабочим, и типичных нарушениях при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений; о правилах трудовой дисциплины	Небольшие пробелы в знаниях о методах производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения; технологических процессах, выполняемые производственными бригадами в судостроении; о требованиях охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения о:порядке формирования оплаты труда рабочим, и типичных нарушениях при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений; о правилах трудовой дисциплины	Сформирована система знаний о методах производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения; технологических процессах, выполняемые производственными бригадами в судостроении; о требованиях охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения о:порядке формирования оплаты труда рабочим, и типичных нарушениях при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений; о правилах трудовой дисциплины
ПК 3.5. Оценивать эффективность производственной деятельности подразделения	**Знания:** - **п**ринимать и реализовывать управленческие решения; - управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;	Отсутствие умений оценивать эффективность производственной деятельности подразделения	Фрагментарные, неполные оценивать эффективность производственной деятельности подразделения	Небольшие пробелы в умении использовать оценивать эффективность производственной деятельности подразделения	Сформированное умение оценивать эффективность производственной деятельности подразделения

	- применять компьютерные и телекоммуникационные средства в процессе управления				
	Умения: - основные производственные показатели работы организации и ее структурных подразделений; - виды, формы и методы мотивации персонала, материального и нематериального стимулирование работников	Отсутствие знаний об основных производственных показателях работы организации и ее структурных подразделений; о видах, формах и методах мотивации персонала, материального и нематериального стимулировании работников	Несистемное использование знаний об основных производственных показателях работы организации и ее структурных подразделений; о видах, формах и методах мотивации персонала, материального и нематериального стимулировании работников	Небольшие пробелы в знаниях об основных производственных показателях работы организации и ее структурных подразделений; о видах, формах и методах мотивации персонала, материального и нематериального стимулировании работников	Сформирована система знаний об основных производственных показателях работы организации и ее структурных подразделений; о видах, формах и методах мотивации персонала, материального и нематериального стимулировании работников

2. Уровень и критерии освоения компетенции, а также показатели и критерии оценки её сформированности

Уровень освоения	Критерии освоения	Показатели и критерии оценки сформированности компетенции
Продвинутый	*Компетенции сформированы* Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено на «отлично». Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин.
Базовый	*Компетенции сформированы.* Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальной оценкой, некоторые виды заданий выполнены с несущественными ошибками. Качество выполнения заданий оценено преимущественно на «хорошо». Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне.
Пороговый	*Компетенции сформированы.* Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки. Качество выполнения заданий оценено преимущественно на «удовлетворительно». Если обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок.
Низкий	*Компетенции не сформированы* Демонстрируется отсутствие или фрагментарное наличие самостоятельности и практического навыка	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. Неспособность обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции.

3. Описание шкал оценивания

Оценка	Результаты
Фронтальный опрос	
Отлично	Ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последователь-но и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи
Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.
Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литератур-ной речи.
Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.
Практическая работа	
Отлично	Выставляется обучающемуся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;
Хорошо	Выставляется обучающемуся, использовавшему методику или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чья работа имеет незначительные погрешности
Удовлетворительно	Выставляется каждому обучающемуся, чья работа имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушением методики его проведения
Неудовлетворительно	Выставляется каждому обучающемуся, если работа выполнена с нарушением методики его выполнения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, выводы сделаны с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.
Выполнение доклада	
Отлично	Выставляется, если работа отвечает всем четырем критериям: Критерии: 1. Знание и понимание теоретического материала. – определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя примеры; – материал строго соответствует теме; – самостоятельность выполнения работы. 2. Анализ и оценка информации: – грамотно применяет инструменты и категории анализа; – умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; – способен проанализировать альтернативные взгляды на вопрос и прийти к сбалансированному самостоятельному заключению; – использует значительное число источников информации; – дает личную оценку проблеме. 3. Построение суждений: – ясность и четкость изложения материала; – выдвигаемые тезисы сопровождаются аргументацией; – приводятся различные точки зрения и их оценка;

	– форма изложения материала соответствует жанру проблемной научной статьи. 4. Оформление работы: – в соответствии с требованиями к оформлению данного вида работ; – соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского языка; в соответствии с правилами орфографии и пунктуации русского языка.
Хорошо	Выставляется, если работа отвечает трем критериям
Удовлетворительно	Выставляется, если работа отвечает двум критериям
Решение заданий в тестовой форме	
Для оценивания результатов ***тестирования*** используются следующие критерии оценивания: – правильность ответа или выбора ответа. – скорость прохождения теста. – наличие правильных ответов во всех проверяемых темах (дидактических единицах) теста, Общее количество вопросов принимается за 100%, оценка выставляется по значению соотношения правильных ответов к общему количеству вопросов в процентах.	
Отлично	85–100% правильных ответов
Хорошо	70–84% правильных ответов
Удовлетворительно	55–69% правильных ответов
Неудовлетворительно	54% и менее правильных ответов
Подготовка презентации	
Критерии оценивания: – соответствие содержания презентации теме; – полнота раскрытия содержания темы; – правильный отбор информации и ее изложение в иллюстрированном виде; – качество иллюстративного материала; – содержание и соотношение текстовой и графической информации; – выдержанность структуры презентации; – качество ответов на вопросы аудитории; – соответствие требованиям методических рекомендаций к оформлению презентаций	
Отлично	видеоряд презентации составлен наглядно, с иллюстративным материалом, поясняющим ключевые вопросы темы; количество слайдов соответствует или превышает указанное преподавателем; учебный материал использован в полном объеме; доклад построен логично, текст доклада структурирован, изложен последовательно, доступно, терминологически грамотно; своими ответами на вопросы аудитории обучающийся демонстрирует глубокое знание темы, хорошо ориентируется в представляемом материале.
Хорошо	видеоряд презентации составлен наглядно, с иллюстративным материалом, поясняющим ключевые вопросы темы; количество слайдов составляет не менее 2/3 указанного преподавателем; учебный материал использован не в полном объеме; доклад построен логично, текст доклада структурирован, изложен последовательно, доступно, терминологически грамотно; есть не-значительные неточности при ответах на вопросы аудитории.
Удовлетворительно	видеоряд презентации составлен небрежно, иллюстративного материала не-достаточно; количество слайдов составляет не менее 1/2 указанного преподавателем; учебный материал использован не в полном объеме (менее 70 %); доклад построен недостаточно логично, текст доклада структурирован, но изложен недостаточно последовательно, имеются терминологические ошибки и неточности, не искажающие общий смысл;

	есть значительные не-точности при ответа на вопросы аудитории, обнаруживается слабая ориентация обучающегося в представляемом материале.
Неудовлетворительно	иллюстративный материал презентации отсутствует или не соответствует тексту; количество слайдов составляет менее 1/2 указанного преподавателем; учебный материал использован менее чем на 50 %; доклад построен нелогично, текст изложен непоследовательно, тема не раскрыта, допущены серьезные терминологические ошибки и неточности, искажающие общий смысл; ответы на вопросы аудитории не даны или даны неверно
Дифференцированный зачет	
Отлично	Выставляется, если обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала; последовательно и четко отвечает на вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании пройденного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой.
Хорошо	Выставляется, если обучающийся показывает полное знание программного материала; дает полные ответы на теоретические вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой
Удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
Неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по разделу; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые преподавателем вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
Зачет	
Зачтено	выставляется обучающемуся, который усвоил предусмотренный программный материал; правильно, с применением примеров, показал систематизированные знания по темам дисциплины, способен связать теорию с практикой, тему вопроса с другими темами данного курса, других изучаемых дисциплин.
Не зачтено	Выставляется в следующих случаях: 1. Обучающийся не справился с заданием, не может ответить на вопросы, предложенные (поставленные) преподавателем, не обладает целостным представлением об изучаемой теме и ее взаимосвязях. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.

4. Типовые задания, характеризующие этапы формирования компетенций

4.1 Фронтальный опрос

Фронтальный опрос является одним из наиболее эффективных методов формирования и диагностики компетенций курсантов. Этот метод представляет собой коллективную форму взаимодействия между преподавателем и группой учащихся, в ходе которой каждому учащемуся задаются короткие вопросы, направленные на выявление уровня освоения пройденного материала.

Перечень примерных вопросов:

Раздел 1. Предприятие как организационная система и объект управления

Тема 1.1. Основы управления

1. Что включает система управления персоналом?
2. Какие особенности структуры управления судостроительного предприятия?
3. В чем содержание и назначение основных подсистем управления персоналом?
4. Какие группы методов управления применяются в организациях?
5. Организационно-правовые формы предприятий в России?

Тема 1.2. Структура организации

1. Назовите основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия?
2. Составьте анализ действий руководителя и подчиненных?
3. Какие элементы возможно использовать при подборе и оценке персонала?
4. Перечислите основные виды планирования деятельности структурного подразделения.
5. Какие этапы расчёта основных показателей производственной программы структурного подразделения принято использовать?

Тема 1.3. Управленческие решения

1. Опишите методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия.
2. Какие характеристики присущи рациональному управленческому решению?
3. Назовите принципы модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия.
4. Что включает план мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении?

Тема 1.4. Оценка эффективности производственной деятельности

1. На какие экономические вопросы технологической подготовки должна опираться оценка эффективности работы структурного подразделения?
2. Какие расчеты показателей экономической эффективности оптимального варианта принято использовать на практике?
3. Каковы основные элементы системы планово-учетных единиц постройки судна?
4. Поясните характеристики расчёта показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия.

Раздел 2. Основы управления на судостроительном производстве

Тема 2.1. Особенности судостроительного производства

1. Охарактеризуйте классификацию персонала предприятия.
2. Какие основы рациональной организации труда, ее задачи и направления вы знаете?
3. Что представляет собой мотивация труда?
4. Каковы основные критерии отбора и продвижения кадров на предприятии?

5. Каким образом происходит формирование численного и квалифицированного состава бригады?

6. Опишите порядок расчёта и анализа показателей состояния кадров на предприятии.

7. Объясните разницу между методами принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях.

8. Охарактеризуйте формы и системы оплаты труда в РФ.

Тема 2.2 Планирование, выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций

1. Дайте определение планированию в системе менеджмента. Классифицируйте виды планирования и выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций.

2. Опишите особенности разработки трудового договора между работодателем и работником.

3. Каким образом происходит планирование на предприятии в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда?

4. Какие этапы можно использовать при оценке систем мотивации?

5. В чем заключается миссия и структура организации?

6. Постройте схему производственного процесса. Какие признаки легли в основу классификации?

7. Каковы основные принципы проектирования и организации производственных процессов?

8. Определите состав производственного процесса постройки судна.

9. Каким образом происходит разработка функций и критериев системы мотивации?

10. Охарактеризуйте экономическое значение и способы сокращения длительности производственного.

Тема 2.3. Нормирование

1. Проанализируйте роль нормирования в судостроении?

2. Охарактеризуйте основные принципы расчетов.

3. Каковы общие и специфические факторы ценообразования на уровне предприятия?

Тема 2.4. Контроль качества выполняемых работ на уровне управления

1. Какие отличительные черты планирования в условиях рынка: принципы, методы, виды?

2. Кто обязан заниматься планированием и анализом трудовой деятельности персонала структурного подразделения?

3. Определите основные направления и резервы для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия

4. Охарактеризуйте функциональные обязанности работников и руководителей

5. Дайте описание и характеристику особенностей делового этикета. Какие принципы делового общения принято использовать в коллективе?

6. Как оценить эффективность работы структурного подразделения предприятия?

Тема 2.5. Мероприятия по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

1. Чем характеризуется рациональная организация рабочих мест, участие в расстановке кадров, обеспечение их предметами и средствами труда?

2. Как происходит обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии?

3. Какие мероприятия, меры предупреждения, мониторинг и оценка эффективности могут использоваться на предприятии?

4. Опишите медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников?

5. Какие экономические меры, направляются на повышение экономических затрат на безопасность и здоровье работников и помогают отвечать за опасную работу человека?

4.2 Практические работы

Практические работы являются важным методом формирования профессиональных компетенций у студентов, поскольку они позволяют закрепить теоретические знания, развить навыки самостоятельного принятия решений и повысить готовность к решению реальных проблем в профессиональной деятельности.

Практическая работа № 1

Тема: «Разработка структуры управления организацией»

Задания:

1. Исследовать существующую структуру управления по представленным задачам.
2. Спроектировать новую структуру управления по представленным задачам.

Часть I. Исследование существующей структуры управления

Задача 1. Проанализируйте действующую структуру управления, выбранного вами предприятия (реального или гипотетического):

1. Опишите действующие уровни управления (руководители высшего, среднего и низшего звеньев).
2. Перечислите существующие подразделения и дайте характеристику каждой структуре (линейная, функциональная и др.).
3. Выделите сильные и слабые стороны действующей структуры управления.

Задача 2. Проведите SWOT-анализ существующей структуры управления.

Представьте результаты анализа в таблице:

Сильные стороны	Слабые стороны

Сделайте вывод о целесообразности изменений в существующей структуре управления.

Часть II. Проектирование новой структуры управления

Задача 3. Предложите новую структуру управления организацией. Основываясь на анализе предыдущих этапов, разработайте оптимизированную структуру управления. Объясните изменения, предложенные вами, и их влияние на эффективность функционирования предприятия.

Задача 4. Создайте визуализацию предлагаемой структуры управления. Подготовьте схематичное изображение структуры (органиграмма), отражающее распределение ролей и связей между элементами системы управления.

Задача 5. Охарактеризуйте особенности спроектированной структуры. Определите принципы распределения полномочий и ответственности, методологию координации действий, механизмы контроля исполнения решений.

Часть III. Оценка эффективности нововведений

Задача 6. Прогноз влияния реорганизации на деятельность предприятия. Проанализируйте возможные риски и выгоды от перехода на новую структуру управления. Дайте рекомендации по минимизации рисков и повышению эффективности реализации новой модели управления.

Практическая работа №2

Тема: «Определение и анализ стиля управления».

Задания:

1. Ознакомьтесь с основными понятиями стилей руководства:

2. Самодиагностика собственного стиля управления

Используя предложенную ниже анкету, определите преобладающий стиль вашего управленческого поведения. Отметьте выбранные вами утверждения цифрами 1–3, где 1 означает полное согласие, 2 – частичное согласие, 3 – несогласие.

Анкета

1. Я считаю, что лучший способ принятия решений – самостоятельное решение руководителями всех вопросов без консультаций с коллективом.

2. Для меня важно слышать мнения коллег перед принятием важных решений.

3. Я стараюсь вовлечь подчиненных в процесс разработки целей и методов работы нашего подразделения.

4. Обычно решения принимаются мной самостоятельно, без учета мнений работников.

5. Часто предоставляю своим сотрудникам полную свободу действий, минимально вмешиваясь в рабочий процесс.

6. Уверен, что коллектив способен успешно решать поставленные задачи даже без моего активного участия.

7. Чаще всего доверяю специалистам своего отдела выбор способов выполнения заданий.

8. Ожидаю, что сотрудники будут регулярно согласовывать с руководством любые изменения в работе.

9. Предпочитаю давать задания сотрудникам устно, сразу переходя к делу.

10. Стараюсь организовать обсуждение планов работы с коллегами, выслушивая разные точки зрения.

Подведите итог ваших выборов, суммируйте баллы по каждому пункту анкеты отдельно:

- Суммарный балл по вопросам 1, 4, 8, 9 характеризует склонность к авторитарному стилю.
- Суммарный балл по вопросам 2, 3, 10 характеризует склонность к демократическому стилю.
- Суммарный балл по вопросам 5, 6, 7 характеризует склонность к либеральному стилю.

3. Анализ полученных результатов

Опишите выявленный вами доминирующий стиль управления и сделайте выводы относительно преимуществ и недостатков выбранного стиля применительно к вашему подразделению.

Вопросы для анализа:

- Какие преимущества даёт вам ваш стиль управления?
- Каковы возможные недостатки выбранного стиля?
- Соответствует ли данный стиль особенностям вашей профессиональной среды и специфики выполняемых задач?
- Есть ли необходимость изменить стиль управления? Если да, то почему?

4. Составление рекомендаций по совершенствованию управленческой практики

Предложите конкретные рекомендации по улучшению эффективности управления вашим подразделением, учитывая полученный ранее вывод о стиле управления.

Практическая работа №3

Тема: «Документооборот по учету и контролю работников организации».

Задания:

1. Изучите правила оформления основных документов кадровой службы судостроительных предприятий:

- Приказ о приеме работника на работу.
- Трудовая книжка сотрудника.
- Табель учета рабочего времени.
- Приказ о переводе сотрудника внутри предприятия.
- Приказ об увольнении сотрудника.

Перечислите ключевые элементы каждого документа, необходимые реквизиты и сроки хранения.

2. Заполнить приказ о приеме на работу нового сотрудника на должность инженера-конструкторского бюро. Используйте следующую информацию:

- ФИО сотрудника: Иванов Петр Сергеевич.
- Дата приказа: .._____ г.
- Должность: инженер-конструктор 1 категории.
- Место работы: цех №3 конструкторско-технологическое бюро.
- Оклад: 50 тыс. рублей.
- Испытательный срок: отсутствует.

3. Заполнить табель учета рабочего времени за январь текущего года для трех сотрудников конструкторского бюро судостроительной организации. Используйте условные данные:

- Сотрудник 1: Сидоров А.А., отработал полный месяц (норма часов = 168 ч.).
- Сотрудник 2: Петров Н.И., отсутствовал три рабочих дня (болезнь, лист нетрудоспособности прилагается).
- Сотрудник 3: Козлов Д.С., находился в отпуске с сохранением заработной платы на две недели.

4. Разработать приказ о переводе сотрудника из цеха сборки корпусов судов в отдел технической документации.

Используйте следующую информацию:

- ФИО сотрудника: Алексеев Алексей Алексеевич.
- Старое подразделение: сборочный цех корпусов судов.
- Новое подразделение: отдел технической документации.
- Причина перевода: повышение квалификации.
- Дата вступления в силу перевода: .._____ г.

5. Рассчитать заработную плату сотруднику Петрова Н.И. за январь, исходя из следующей информации:

- Норма рабочего времени в январе составляет 168 часов.
- Количество фактически отработанных часов сотрудником Петрова Н.И.: 156 часов.
- Средняя зарплата сотрудника составляет 45 тысяч рублей в месяц.

Расчеты оформить письменно, указывая используемые формулы и порядок расчета оплаты труда.

Практическая работа №4

Тема: «Анализ действий руководителя и подчиненных. Выбор стиля управления».

Задания:

1. Проанализируйте ситуацию, приведённую ниже, с точки зрения выявления типа управления и последствий выбранной стратегии.

2. Анализ конкретных ситуаций

Приведены два примера ситуаций взаимодействия руководителя и подчиненных в организации. Проанализируйте поведение участников, оцените эффективность принимаемых решений и определите наиболее подходящий стиль управления для каждой ситуации.

Пример 1.

Руководитель отдела производства постоянно лично проверяет ход выполнения заказов, выдает строгие инструкции рабочим. Сотрудники воспринимают это негативно, чувствуют себя

ограниченными в принятии собственных решений и боятся инициативы.

Пример 2.

Руководителю проектной группы поручено внедрить новую технологию на предприятии. Вместо того, чтобы самостоятельно решить все вопросы, он собирает совещание с участием ключевых специалистов, приглашает их к обсуждению плана внедрения технологии и распределения обязанностей.

Для каждой ситуации сформулируйте:

- Основные проблемы, возникшие вследствие избранного стиля управления.
- Оптимальные пути улучшения сложившейся ситуации.

3. Диагностика стиля управления

Провести диагностику собственного стиля управления путем самооценки по следующему опроснику:

Выберите тот вариант ответа, который соответствует вашему поведению чаще всего:

1. Принятие решений часто осуществляется мной единолично.
- Да
- Иногда
- Нет

2. Когда возникает проблема, я предпочитаю обсудить её с командой и принять совместное решение.
- Да
- Иногда
- Нет

3. Я активно контролирую выполнение моих распоряжений подчинёнными.
- Да
- Иногда
- Нет

4. В большинстве случаев подчинённым предоставляется полная свобода действий, лишь бы была выполнена задача.
- Да
- Иногда
- Нет

Обработайте полученные результаты и обозначьте свой ведущий стиль управления. Объясните достоинства и ограничения вашего стиля.

4. Разработка предложений по совершенствованию управления

Разработайте практические рекомендации по улучшению качества управления в условиях конкретного производственного процесса (например, ремонт корабля, выпуск продукции). Включите в рекомендациях меры по устранению слабых сторон выбранного стиля управления и обеспечению оптимального функционирования команды.

Практическая работа № 5

Тема: «Подбор и оценка персонала»

Задания:

1. Ознакомьтесь с ключевыми аспектами процесса подбора и оценки персонала:
- Понятие подбора и отбора персонала.
- Методы подбора персонала (собеседования, тестирование, интервьюирование, анкетирование).
- Этапы подбора персонала (определение потребности, формирование вакансии, поиск кандидатов, отбор, адаптация).
- Инструменты оценки кандидата (оценочные тесты, собеседование, кейсы).

2. Формулировка описания вакансии

Представьте, что ваша организация занимается производством оборудования для судостроительного сектора. Необходимо подобрать специалиста на должность мастера участка.

Составьте подробное описание вакансии, включающее:

- Название должности.
- Требуемые профессиональные знания и опыт.
- Обязанности и функциональные обязанности.
- Профессиональные компетенции и личностные характеристики.
- Заработная плата и условия труда.

Пример описания вакансии:

Название должности: мастер участка производства нефтяного оборудования.

Требования:

- Высшее техническое образование.
- Опыт работы мастером не менее 3-х лет.
- Знание технологических процессов изготовления оборудования.
- Способность эффективно организовывать труд бригады.

Обязанности:

- Организация производственной деятельности участка.
- Обеспечение соблюдения технологического режима.
- Выполнение графиков выпуска продукции.
- Работа с персоналом и мотивация сотрудников.

Заработная плата: от 60 000 руб./мес.

Условия труда: сменный график работы, пятидневная рабочая неделя, оформление по ТК РФ.

3. Подготовка инструментария для оценки кандидата

Составьте перечень инструментов, которые будут использоваться для оценки кандидатов на указанную должность. Выберите и подготовьте хотя бы один инструмент подробно:

- Тесты профессиональных компетенций.
- Кейсы и ситуационные задания.
- Анкетирование и психологическое тестирование.
- Интервью по компетенциям.

Например, составьте тест на знание основ производственного процесса:

Тест на знание производственных технологий:

1. Что является основным назначением технологической карты?

a) Фиксирование затрат материалов.

b) Регистрация количества произведенной продукции.

c) Документальное отражение последовательности операций.

2. Как называется этап проверки соответствия готовой продукции требованиям стандартов?

a) Приемочный контроль.

b) Текущий контроль.

c) Заключительный контроль.

4. Проведение виртуального собеседования

Моделирование виртуальной беседы с кандидатом на должность мастера участка. Зафиксируйте пример диалога и отметьте важные моменты, влияющие на вашу оценку кандидата:

Интервьюер: Расскажите немного о своем опыте работы мастером.

Кандидат: Работал мастером на заводе по производству насосного оборудования, руководил бригадой из пяти человек.

Интервьюер: Приведите пример сложной ситуации, которую вам пришлось разрешить на предыдущей работе.

Кандидат: Однажды возникла задержка поставки комплектующих деталей. Мне пришлось оперативно перестроить производственный цикл, чтобы минимизировать потери времени.

По итогам собеседования составьте заключение о кандидате, отметив сильные стороны и области развития.

5. Оценка профессионального уровня кандидата

Используя разработанный вами инструментарий (тесты, кейсы, анкетирование), проведите оценку профессионально значимых качеств кандидата и дайте общую оценку уровню подготовки.

Итоговая таблица оценки:

Параметр	Баллы (1-5)
Знания производственного процесса	
Организационно-коммуникативные способности	

Практическая работа № 6

Тема: «Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия»

Задание: Рассчитать основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия

1. Исходные данные:

Вашему вниманию представлена следующая исходная информация о структурном подразделении предприятия, занимающемся изготовлением станков специального назначения:

- Планируемый объем производства на квартал (Q) — 200 единиц.
- Среднее количество работающих сотрудников (N) — 50 чел.
- Среднемесячная выработка одного сотрудника (W) — 12 изделий/мес.
- Фонд оплаты труда (ФОТ) на квартал — 15 млн руб.
- Стоимость сырья и материалов на единицу изделия (СМ) — 15 тыс. руб.
- Себестоимость единицы продукции (S) — 25 тыс. руб.
- Цена реализации единицы продукции (P) — 35 тыс. руб.

2. Последовательность выполнения расчётных задач

Задача 1. Рассчитайте общий фонд заработной платы на одно изделие, используя формулу (1):

Ф

Задача 2. Определите рентабельность продукции (%), используя формулу (2):

Р

Задача 3. Вычислите среднюю производительность труда одного сотрудника за квартал используя формулу (3):

$$\text{Средняя производительность труда} = W \times 4 \text{ (мес.)}, \quad (3)$$

Задача 4. Найдите прибыль от реализации всей партии продукции, применив формулу

е

П

Задача 5. Рассчитайте удельный вес себестоимости сырья и материалов в общей себестоимости продукции (%), используя формулу (5):

У

е

л

ь

н

ы

3. Оформление результатов расчётов

После выполнения расчётов представьте результаты в табличной форме:

№	Показатели	Значение
	Общий фонд заработной платы на одно изделие	
	Рентабельность продукции (%)|	
	Средняя производительность труда одного сотрудника за квартал	
	Прибыль от реализации всей партии продукции	
	Удельный вес себестоимости сырья и материалов в общей себестоимости продукции (%)	

4. Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой показатель средней производительности труда?
2. Как рассчитать рентабельность продукции?
3. Какова роль показателя фонда оплаты труда на одно изделие?
4. Зачем необходим расчёт прибыли от реализации продукции?
5. Какие показатели позволяют судить о финансовом состоянии подразделения?

Практическая работа № 7

Тема: «Разработка рационального управленческого решения»

Задания:

1. Постановка проблемы

Выявите проблему в управлении структурным подразделением предприятия. Например, предприятие сталкивается с необходимостью модернизации оборудования или оптимизации численности персонала. Поставьте четкую цель: что именно должно быть улучшено или изменено.

Пример постановки проблемы:

Организация столкнулась с проблемой низкой производительности цеха обработки металла. Необходимо повысить уровень производительности без значительных капитальных вложений.

2. Сбор и анализ информации

Соберите всю необходимую информацию для разработки управленческого решения. Выделите факторы, влияющие на рассматриваемую проблему:

- Внешние факторы (экономические условия, конкуренция, законодательство);
- Внутренние факторы (производительность оборудования, квалификация персонала, организационная структура).

Оцените текущую ситуацию и зафиксируйте ее количественно и качественно. Представьте собранную информацию в виде таблицы или схемы.

3. Генерация альтернативных вариантов решения

Предложите минимум три варианта решения выявленной проблемы. Каждый вариант должен сопровождаться описанием механизма реализации и возможных рисков.

Пример вариантов решения проблемы низкой производительности:

a) Увеличение интенсивности эксплуатации существующего оборудования путём введения дополнительного графика работы.
b) Повышение квалификации сотрудников через обучение новым технологиям и стандартам работы.
c) Автоматизация отдельных этапов производственного цикла с использованием роботизированных установок.

4. Оценка и выбор лучшего варианта

Применяя критерии оценки (эффективность, затраты, риски, временные рамки), выберите наиболее рациональный вариант решения. Продемонстрируйте сравнение вариантов в таблице критериев и значений, используя следующую оценку: высокий, низкий, средний, умеренный, очень высокий.

| Варианты	**Затраты**	**Эффективность**	**Временные рамки**	**Риски**
Вариант 1				
Вариант 2				
Вариант 3				

Кратко аргументируйте своё решение, выбрав наилучший вариант.

5. Разработка плана мероприятий по реализации принятого решения

Опишите пошагово мероприятия по реализации выбранного варианта решения:

1. Мероприятие 1: название, исполнители, сроки исполнения.
2. Мероприятие 2: название, исполнители, сроки исполнения.

n. Мероприятие n: название, исполнители, сроки исполнения.

Укажите ресурсное обеспечение и ожидаемые результаты от реализации плана.

6. Оценка результата

Спланируйте систему мониторинга и контроля за реализацией проекта. Разработайте показатели, по которым будет проводиться мониторинг изменений.

Пример показателей:

- Рост производительности труда.
- Сокращение издержек на производство.

Практическая работа № 8

Тема: «Разработка плана мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении»

Задания:

1. Анализ текущего состояния организации труда.

a) Проведите обследование рабочего места сотрудников подразделения (рабочего участка).
   - Составьте список оборудования, инструментов и материалов, используемых сотрудниками.
   - Опишите используемые рабочие процессы и операции.

b) Оцените условия труда и эргономику рабочих мест.
   - Определите степень соответствия рабочих условий требованиям охраны труда и техники безопасности.
   - Укажите выявленные недостатки организации трудового процесса.

c) Выявите причины низкой производительности труда и потерь рабочего времени.
   - Используйте методы хронометража и анализа затрат рабочего времени.
   - Сделайте выводы относительно рациональности распределения трудовых функций среди персонала.

2. Формулировка целей улучшения организации труда. Определите конкретные цели повышения эффективности труда подразделения, учитывая ранее проведенный анализ:

- Повышение качества продукции или услуг,
- Сокращение сроков выполнения работ,
- Улучшение трудовой дисциплины,
- Увеличение объема выпускаемой продукции,
- Оптимизация материальных и финансовых ресурсов.

3. Планирование мероприятий по совершенствованию организации труда. Разработайте перечень конкретных мер по улучшению организации труда, включив следующие направления:

- Обучение и развитие кадров (например, повышение квалификации),
- Модернизация технологического оснащения,
- Рационализация производственных процессов и методов труда,
- Совершенствование системы мотивации и стимулирования сотрудников,
- Автоматизацию рутинных операций и внедрение современных технологий управления производством.

Для каждого мероприятия составьте таблицу с указанием:

- Описание мероприятия,
- Ответственный исполнитель,
- Срок исполнения,
- Необходимые затраты,
- Ожидаемый эффект.

4. Расчет ожидаемого экономического эффекта. Рассчитайте экономический эффект от реализации предложенных мероприятий путем оценки экономии затрат и увеличения доходов подразделений:

- Подсчитайте планируемое сокращение временных и материальных расходов.
- Оцените прирост производительности труда.
- Рассчитайте общую экономическую выгоду проекта.

Практическая работа № 9

Тема: «Разработка критериев, принципов, методов и инструментов модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия»

Задания:

1. Определение миссии и целей подразделения

Опишите миссию и цели вашего подразделения исходя из общих целей предприятия. Уточните специфичные особенности деятельности именно вашего подразделения.

2. Разработка критериев успешности функционирования подразделения

Выделите ключевые показатели эффективности (KPI), отражающие качество достижения целевых установок подразделения:

- производственные критерии (объем выпуска, себестоимость продукции);
- финансовые показатели (доходность, рентабельность);
- качественные характеристики (уровень брака, удовлетворенность клиентов);
- организационные факторы (мотивация персонала, эффективность коммуникаций внутри коллектива).

Обоснуйте выбор каждого критерия и определите числовые значения, характеризующие приемлемый уровень выполнения.

3. Формулирование принципов оперативного руководства

Предложите принципы эффективной оперативной деятельности подразделения, основываясь на общем управленческом опыте и особенностях отрасли. Примеры возможных принципов:

- ориентация на клиента;
- командная работа и сотрудничество;
- делегирование полномочий;
- прозрачность и доступность информации;
- соблюдение стандартов качества;
- регулярный мониторинг и контроль результатов.

4. Выбор методов оперативного руководства

Перечислите наиболее эффективные методы оперативного руководства для вашего подразделения, пояснив область их применения и целесообразность выбора:

- методы планирования (оперативное календарное планирование, сетевое планирование);

методы контроля (бюджетирование, система отчетности, визуализация ключевых показателей);

- мотивация персонала (материальное поощрение, карьерный рост, признание заслуг);
- организация коммуникаций (совещания, брифинги, онлайн-платформы взаимодействия).

. Инструменты оперативного руководства

Подберите инструменты оперативного управления деятельностью подразделения, подходящие вашей сфере бизнеса и условиям работы подразделения. Возможные варианты:

- информационные технологии (CRM, ERP, программы автоматизации учета и отчетности);
- автоматизированные средства мониторинга и аналитики;
- технологические карты и инструкции;
- внутренние регламенты и стандарты деятельности.

Опишите каждый инструмент, представляя преимущества и ограничения его использования.

6. Модель оперативного руководства

Представьте целостную модель оперативного руководства подразделением, объединяя сформулированные вами критерии, принципы, методы и инструменты в единую схему действий руководителя подразделения.

Приведите пример схемы или таблицы, показывающей взаимосвязь элементов модели и последовательность шагов, необходимых для успешного руководства подразделением.

7. Проверка реализуемости модели

Проверьте вашу модель на предмет возможности её внедрения в реальных условиях вашего подразделения. Предусмотрите возможные трудности и риски, дайте рекомендации по снижению негативных последствий.

8. Итоговая оценка результатов разработки

Сделайте вывод о пригодности предложенной модели оперативного руководства для решения практических задач управления вашим подразделением.

Практическая работа № 10

Тема: «Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия»

Задание: Определить прибыль от реализации продукции, балансовую и расчетную прибыль, а также рентабельность: общую, расчетную, товарной продукции.

Стоимость товарной продукции по производственному объединению 1058689 тыс. руб., полная себестоимость товарной продукции 802071 тыс. руб. Остатки готовой продукции в оптовых ценах предприятия на начало года 320 тыс. руб., на конец года 170 тыс. руб., остатки товарной продукции по себестоимости: на начало года 130 тыс. руб., на конец года 140 тыс. руб.

Прибыль от реализации продукции подсобного хозяйства 50 тыс. руб., от реализации сверхнормативных ценностей 10 тыс. руб. Непланируемые убытки от аварий флота 2201 тыс. руб. Выплачены штрафные санкции за простои железнодорожных вагонов 20 тыс. руб.

Плата за фонды составляет 6 % их стоимости. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов и нормируемых оборотных средств 1279595 тыс. руб.; стоимость основных фондов, по которым предоставлены льготы, 620 тыс. руб. Плата процентов за банковский

кредит 4900 тыс. руб.

Практическая работа № 11

Тема: «Расчет показателей трудоемкости, фондоотдачи, фондоемкости, рентабельности производства»

Задания:

1. Рассчитайте показатели трудоемкости для каждого вида продукции и общий показатель трудоемкости предприятия

Предприятие выпускает продукцию двух видов: А и Б. Данные по выпуску продукции представлены ниже:

Вид продукции	Объем выпуска (шт.)	Трудозатраты (чел.-час)
Продукция А	800	1600
Продукция Б	1200	2400

2. Определение уровня эффективности использования основных фондов предприятия.

Основные фонды предприятия составляют 15 млн рублей. За отчетный период произведено продукции на сумму 45 млн рублей. Рассчитайте коэффициент фондоотдачи и фондоёмкости предприятия.

3. Оценка эффективности производственной деятельности путем расчета показателя рентабельности.

За прошедший год предприятие получило выручку в размере 120 млн рублей, себестоимость реализованной продукции составила 80 млн рублей, общие расходы – 15 млн рублей. Определите уровень рентабельности продаж предприятия.

Практическая работа № 12

Тема: «Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии»

Задания:

1. Критерии оценки персонала при отборе кандидатов на вакантные должности. Условия задачи:

Предположим, ваше предприятие ищет сотрудника на должность менеджера по закупкам. Требования к кандидату включают опыт работы с поставщиками, знание рынка товаров и материалов, умение вести переговоры и эффективно управлять ресурсами предприятия.

Необходимо разработать систему критериев для оценки претендентов на данную вакансию. Составьте перечень профессиональных качеств и характеристик, которыми должен обладать кандидат, заполнив таблицу:

Профессиональные компетенции	Личностные характеристики
Опыт взаимодействия с поставщиками	Ответственность
Навык переговоров	Стрессоустойчивость
Понимание специфики товарного рынка	Самостоятельность
Способность анализировать рынок закупок	Организационные способности
Компьютерная грамотность	Коммуникативные навыки

Далее распределите критерии по важности, обозначив каждый критерий баллами от 1 до 5 (чем выше балл, тем важнее критерий)

2. Формирование программы адаптации новых сотрудников на предприятии.

Условия задачи: Вашему предприятию необходим новый сотрудник на позицию инженера-технолога. Основные обязанности специалиста связаны с разработкой технологических процессов изготовления изделий, контролем качества продукции и внедрением современных технологий.

Разработайте программу адаптации нового сотрудника согласно следующему плану:

Знакомство с предприятием

- Обзор структуры организации

- Инструкция по технике безопасности

Освоение должностной инструкции

- Ознакомление с обязанностями и полномочиями

Изучение стандартов качества и норм охраны труда

Организация рабочего места

- Предоставление оборудования и документации
- Описание системы документооборота

Интеграция в коллектив

- Организация знакомства с коллегами
- Проведение ознакомительных бесед с руководством

Оценка результатов адаптации

- Тестовые задания
- Анализ результатов выполнения поставленных задач

Представьте разработанную вами программу в табличной форме, указывая этапы и сроки выполнения мероприятий.

Практическая работа № 13

Тема: «Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии»

Задание

1. Расчет коэффициентов движения персонала

Рассчитайте следующие коэффициенты для условного предприятия за отчетный период:

- Коэффициент оборота по приёму сотрудников
- Коэффициент оборота по увольнению
- Общий коэффициент оборота кадров
- Коэффициент постоянства состава кадров

Исходные данные:

- Количество принятого персонала за отчётный период: 80 чел.
- Количество выбывшего персонала за тот же период: 50 чел.
- Среднесписочная численность за год: 500 чел.
- Численность работников, работавших весь год: 400 чел.

Провести анализ полученных данных: Какое значение каждого показателя отражает? Какие факторы влияют на величину рассчитанных коэффициентов? Что показывает высокий показатель общего оборота кадров?

2. Анализ возрастной структуры персонала, оценить влияние возраста работников на эффективность кадровой политики организации. Используя возрастную структуру сотрудников предприятия, проведите её анализ и подготовьте выводы. Исходные данные:

Возраст (лет)	**Количество (чел.)**
До 25	100
26-35	200
36-45	150
Старше 45	50

Проведите расчёты и определите доли каждой группы в общей численности персонала (%), оцените качество возрастной структуры вашей организации; чем опасно преобладание молодых работников? каковы преимущества привлечения зрелых сотрудников старше 45 лет?

3. Выявление резервов повышения производительности труда. Проанализируйте уровень квалификации персонала и сделайте вывод о возможности улучшения ситуации.

Исходные данные:

- Всего работников на предприятии: 500 чел.
- Из них имеют высшее образование:100 чел.
- Имеют среднее профессиональное образование: 300 чел.
- Работники без профессионального образования: 100 чел.

Подготовьте рекомендации по повышению уровня профессиональной подготовки персонала исходя из выявленных результатов.

Практическая работа № 14

Тема: «Разработка трудового договора между работодателем и работником»

Задания:

1. Разработайте проект трудового договора для работника ООО «Кораблик».

Условия:

- Должность: менеджер отдела продаж
- Форма занятости: полная занятость
- Режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, восьмичасовой рабочий день с перерывом на обед продолжительностью 1 час
- Испытательный срок: три месяца
- Заработная плата: оклад составляет 40 000 рублей в месяц плюс процент от объёма продаж
- Место работы: г. Москва, ул. Цветочная, д. 10
- Дата начала работы: указывается самостоятельно студентом

Требования к оформлению:

Документ оформляется в свободной форме, однако обязательно должно присутствовать следующее содержание:

- Полное наименование работодателя и адрес регистрации
- ФИО работника и паспортные данные
- Основные условия труда (режим рабочего времени, должность)
- Оплата труда (размер заработной платы, сроки выплаты)
- Обязанности сторон
- Срок испытания
- Подписи обеих сторон

2. Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору

Работодатель решил изменить режим рабочего времени менеджера отдела продаж, указанного в задании №1. Вместо пяти дней в неделю работник просит перейти на четырехдневную рабочую неделю с сохранением прежнего размера заработной платы.

Оформите дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, отразив указанные изменения условий труда.

Требования к соглашению:

- Название документа («Дополнительное соглашение к трудовому договору»)
- Реквизиты основного трудового договора (номер и дата заключения)
- Конкретизация вносимых изменений (указать новый график работы)
- Дата вступления изменений в силу
- Подписи сторон

3. Решение ситуаций по применению норм Трудового кодекса РФ

Представлены две конфликтные ситуации. Решите каждую из них, используя нормы ТК РФ и правовые знания студентов.

Ситуация №1: Менеджеру отдела продаж объявлен выговор за прогул. Однако работник утверждает, что отсутствовал на работе по уважительной причине (болезнь ребёнка). Какие доказательства должна представить сторона работодателя, чтобы подтвердить правомерность дисциплинарного взыскания?

Ситуация №2: Руководитель хочет расторгнуть трудовой договор с менеджером отдела продаж ввиду систематического невыполнения обязанностей и несоблюдения трудовой дисциплины. Какие основания и порядок действий предусмотрены Трудовым кодексом РФ в данном случае?

4. Проведение юридической экспертизы готового трудового договора

Студентам предлагается готовый образец трудового договора, составленный юристом фирмы. Задача состоит в проведении проверки договора на предмет соответствия нормам российского законодательства.

Необходимо проверить правильность оформления всех пунктов, наличие обязательных реквизитов, соблюдение прав работника согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ, законность формулировок отдельных положений.

Выделяются проблемные места и предлагаются исправления, необходимые для приведения договора в полное соответствие требованиям закона.

Практическая работа № 15

Тема: «Определение факторов рисков в работе структурного подразделения предприятия и путей их преодоления»

Задания:

1. Определите перечень возможных рисков в вашей будущей профессиональной деятельности (например, бухгалтерия, логистика, производство). Классифицируйте риски по следующим категориям:

- Внешние (экономические условия, законодательство, конкуренция).
- Внутренние (организационные процессы, человеческие ресурсы, технологии).

Выберите два наиболее значимых фактора риска для вашего подразделения и разработайте пошаговую стратегию их предотвращения и минимизации последствий. Используйте SWOT-анализ или метод PESTLE для анализа внешней среды.

2. Разработайте сценарий гипотетической ситуации изменения рыночной конъюнктуры или внутренних процессов на предприятии. *Например*:

- Изменение налогового законодательства, влияющее на налогообложение прибыли предприятия.
- Появление новых конкурентов на рынке.
- Внедрение инноваций в производственный процесс.

Проанализируйте последствия изменений и предложите конкретные мероприятия по адаптации подразделений к новым условиям, включая разработку рекомендаций руководству.

3. Оцените эффективность существующих мер защиты от ранее выявленных вами рисков. Для этого:

- Опишите систему мониторинга и отчетности, используемую вашим подразделением.
- Проведите самооценку текущих процедур управления рисками (их достаточность, адекватность, регулярность проверок).

Предложите улучшения существующей системы управления рисками, включающие дополнительные инструменты контроля и предупреждения негативных ситуаций.

4.Разработайте проект по улучшению процесса выявления и снижения рисков в одном из выбранных вами подразделений предприятия (бухгалтерия, отдел кадров, логистический отдел и др.). Проект должен содержать:

- Анализ текущего состояния процессов управления рисками.
- Идентификацию основных рисков и приоритетов их устранения.
- Детализированный план действий по повышению уровня защищённости подразделения.
- Расчет необходимых ресурсов и ожидаемых результатов проекта.

Практическая работа № 16

Тема: «Расчет трудоемкости постройки типовой секции судна»

Задания:

1. Рассчитайте нормы времени на обработку листа металла толщиной 8 мм размером 2 м

× 1,5 м с использованием плазменной резки. Определите норму времени на сборку набора корпуса длиной 10 метров и шириной 3 метра. Вычислите норму времени на сварочные работы стыкового шва протяженностью 1 метр с использованием полуавтоматической сварки.

2. Составьте технологическую карту сборки типовой секции палубного настила площадью 50 кв.м., содержащего элементы палубного покрытия, закладные детали и крепежные соединения. По составленной карте рассчитайте суммарную трудоемкость всех технологических операций.

Сделайте вывод о возможностях оптимизации технологического процесса.

3. Используя приведенную ниже структуру работ, определите полную трудоемкость производства типовой секции судна, состоящую из трех основных этапов:

- Изготовление заготовительных элементов (обработка листов, профилей, труб);
- Сборочно-сварочные операции;
- Окончательная обработка и контроль качества.

Перечислите возможные пути сокращения затрат труда и повышения производительности.

Этап	Трудоёмкость (чел/час.)

4.Исследуйте влияние замены ручной дуговой сварки автоматической сварочной системой на изменение трудоемкости сборки стальных корпусных конструкций.

Рассмотрите экономическую целесообразность перехода на автоматизацию сборки крупногабаритных блоков судна с применением промышленных роботов.

Подведите итог о потенциальных выгодах и проблемах автоматизации.

5. Разработайте индивидуальный проект по оценке трудоемкости и срокам строительства небольшого грузового судна водоизмещением 100 тонн, состоящего из 5-ти стандартных секций.

Ваш проект должен включать:

- Описание последовательности технологических операций,
- Нормы времени на каждую операцию,
- Итоговые расчеты общих трудозатрат и календарного плана работ.

Практическая работа № 17

Тема: «Определение нормы выработки взаимосвязь с нормой труда»

Задания

1. Расчёт нормы выработки

Рассчитать дневную норму выработки рабочего токарного цеха исходя из следующего:
- Производительность станка составляет 5 изделий/ч;
- Продолжительность рабочей смены равна 8 часов;
- Время на обслуживание оборудования и отдых занимает 1 ч в смену.

Заполнить таблицу расчёта нормы выработки:

Показатель	Значение
Часовая производительность	
Рабочее время	
Дневная норма выработки	

Вопрос: Как изменится норма выработки, если рабочий начнёт изготавливать изделия с повышенной точностью, увеличивающей длительность обработки?

2: Установление зависимости нормы выработки от условий труда.

Определить суточную норму выработки бригады рабочих склада на погрузочно-разгрузочных работах. Условия:

- Средняя масса груза – 20 кг;
- Высота подъёма груза – 1,5 м;

- Количество подъемов в минуту – 1 шт.;
- Продолжительность рабочего дня – 8 часов;
- Допустимая нагрузка на работника – не более 4 тонн/сутки.

Оформить расчётные таблицы и обосновать полученные значения нормы выработки.

Вопрос: Какие факторы оказывают наибольшее влияние на установленную норму выработки?

3. Предприятие планирует внедрить новую технологию производства деталей, позволяющую увеличить скорость выпуска продукции. Необходимо рассчитать увеличение нормы выработки при условии сохранения прежней продолжительности рабочего дня и количества работников.

Исходные данные:

- Текущая норма выработки – 100 деталей/день;
- Новый станок позволяет увеличить выработку на 30%.

Представить решение задачи поэтапно, аргументировав каждый этап.

Вопрос: Что ещё влияет на повышение нормы выработки помимо технических нововведений?

4: Индивидуальное проектирование нормы выработки

Выберите профессию (строителя, слесаря, повара и т.п.) и самостоятельно определите нормированную нагрузку на рабочем месте за рабочую смену. Выполните расчет нормы выработки для выбранной профессии, учитывая специфику отрасли и особенностей трудовой деятельности.

Обоснуйте выбор исходных данных и сформулируйте выводы о преимуществах и недостатках установленных норм выработки.

Практическая работа № 18

Тема: «Разработка штатного расписания и должностных обязанностей сотрудников структурного подразделения производственного предприятия»

Задание: Разработать штатное расписание и должностных обязанностей сотрудников структурного подразделения производственного предприятия.

1. Составление штатного расписания участка механической обработки. Предположим, предприятие производит машиностроительную продукцию. Вам поручено разработать штатное расписание участка механической обработки, который включает следующие должности:

- Начальник участка (руководит деятельностью всего участка)
- Инженер-технолог (разрабатывает техпроцессы и следит за соблюдением требований)
- Токарь-фрезеровщик (выполняет механические операции на оборудовании)
- Контролёр качества (контроль соответствия продукции требованиям стандартов)
- Слесарь ремонтник (обслуживает оборудование и устраняет неисправности)

Используя примерную численность персонала и планируемый объем производства, заполните форму штатного расписания:

Структурное подразделение		**Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации**	**Количество штатных единиц**	**Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.**	**Надбавки**			**Всего в месяц, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) х гр. 4)**	**Прим**
	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Затем выполните анализ распределения функций и нагрузок между должностями и внесите предложение по изменению численности штата, если оно потребуется.

2. Разработка должностных инструкций. Вам необходимо составить краткую должностную инструкцию для каждой из вышеперечисленных должностей, включая пункты:

- Основные задачи и цели сотрудника
- Обязанности и ответственность
- Требуемые квалификации и опыт работы
- Компетенции и уровень образования
- Порядок подчинения и взаимодействие с другими сотрудниками

Пример структуры инструкции:

Должностная инструкция начальника участка механической обработки

1. Общие положения:
   - Категория должности
   - Уровень образования и квалификация
   - Структура подчиненных

2. Функциональные обязанности:
   - Организация и координация работы отдела
   - Планирование загрузки оборудования
   - Обеспечение соблюдения техники безопасности
   - Отчеты о выполнении планов

3. Ответственность:
   - За соблюдение сроков выполнения заказов
   - За качество выпускаемой продукции
   - За сохранность оборудования и инструмента

4. Права и полномочия:
   - Возможность внесения предложений по совершенствованию работы участка
   - Получение необходимой документации и материалов
   - Привлечение подрядчиков и поставщиков услуг

По аналогии подготовьте инструкции для остальных должностей.

3.Вашему предприятию предстоит расширение объема производства. Необходимо внести изменения в существующее штатное

Практическая работа № 19

Тема: «Планирование трудовой деятельности персонала структурного подразделения»

Задания:

1: Составление графика сменности сотрудников.

Подготовить график сменности для бригады из 10 человек, работающих посменно (два экипажа, работа сутки через трое). При составлении графика учесть следующие моменты:

- Рабочий день длится 24 часа.
- График составляется на период продолжительностью три месяца.

- Бригада должна обеспечить непрерывную круглосуточную работу подразделения.
- Нужно соблюсти баланс отдыха и занятости каждого сотрудника.

Оформите готовый график сменности в табличной форме и поясните принципы его построения.

2: Распределение рабочих заданий сотрудникам группы

Перед вами поставлена цель распределить рабочие задания между четырьмя сотрудниками подразделения на неделю. Каждый сотрудник имеет квалификацию и профильную специализацию:

- Сотрудник A: высокая квалификация, может выполнять любые задачи.
- Сотрудник B: средняя квалификация, ограничен в объёме сложных задач.
- Сотрудники C и D: новички, нуждаются в обучении и поддержке старших коллег.

Задания, подлежащие выполнению:

- Установка нового оборудования (сложная задача).
- Регулярное техническое обслуживание оборудования (средняя сложность).
- Простое профилактическое обслуживание инструментов (простая задача).
- Документационная работа (нетехническая задача).

Распределите задачи между сотрудниками с учётом квалификационного состава команды и временных ограничений.

Постройте схему распределения задач и поясните ваш подход.

3: Оптимизация рабочей нагрузки персонала

На основании имеющегося плана работы подразделение должно завершить монтаж линии конвейера за две недели. Однако возникли непредвиденные обстоятельства, и два ключевых специалиста временно отсутствуют. Вам необходимо перераспределить нагрузку оставшихся сотрудников, сохранив запланированные сроки завершения монтажа.

Сделайте следующее:

- Определите новый объём работы для оставшихся сотрудников.
- Спланируйте оптимальный порядок выполнения задач с учетом опыта и квалификации сотрудников.
- Подготовьте отчёт о проделанной работе и рекомендациях по предотвращению аналогичных проблем в будущем.

Приведите подробный план действий с комментариями.

4: Прогнозирование потребности в персонале

Вам поступило уведомление о предстоящем расширении предприятия, вследствие которого ожидается значительное увеличение объемов производства. Перед вами ставится задача определить потребность в дополнительном персонале и подготовить план подбора новых сотрудников.

При подготовке учтите:

- Тип необходимого персонала (рабочие, специалисты, руководители).
- Потребность в квалифицированных кадрах.
- Временные рамки найма и ввода в эксплуатацию новых мощностей.

Напишите подробный план мероприятий по подбору персонала и формированию штата для расширения производства.

Практическая работа № 20

Тема: «Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия. Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия»

Задания:

1. Анализ факторов влияния на эффективность подразделения

Выберите одно подразделение промышленного предприятия (например, производственный цех, отдел сбыта, бухгалтерия). Опишите внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность работы выбранного подразделения. Составьте таблицу, отражающую влияние каждого фактора на работу подразделения (таблица должна содержать графы: фактор, характер воздействия, возможное воздействие).

Пример таблицы:

Фактор	**Характер воздействия**	**Возможное воздействие**

Вопросы для анализа:

- Какие ключевые показатели характеризуют деятельность вашего подразделения?
- Какова роль внутренних ресурсов подразделения в достижении целей предприятия?
- Что является ограничением роста производительности труда работников подразделения?

2. Оценка уровня загрузки оборудования и персонала

Используя отчетные данные предприятия, рассчитайте коэффициент загруженности основных производственных фондов и уровень занятости сотрудников в подразделении за определенный период (месяц, квартал, полугодие). Проведите сравнительный анализ полученных результатов с аналогичными показателями предыдущего периода.

3. Выявление внутрипроизводственных резервов улучшения деятельности подразделения

Определите возможные пути оптимизации процесса производства, снижения затрат и увеличения выпуска продукции или услуг. Представьте перечень мероприятий, направленных на повышение эффективности работы подразделения.

Например:

- внедрение современных технологий управления качеством,
- улучшение системы мотивации сотрудников,
- модернизация производственного оборудования.

4. Расчет показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия

Рассчитайте показатель рентабельности продаж подразделения предприятия.

Представьте расчет на примере предложенного подразделения предприятия. Например, используя отчетные данные отдела сбыта за прошедший год, покажите динамику изменения показателя.

Допустим, выручка от реализации составила 1 млн рублей, прибыль от реализации — 200 тыс. рублей.

5. Расчет себестоимости единицы продукции

Используйте отчетные данные цеха предприятия для расчета полной себестоимости одной единицы произведенной продукции. Определите структуру себестоимости (материальные затраты, заработная плата, амортизация, прочие расходы).

Практическая работа № 21

Тема: «Разработка требований к охране труда при сборочно-сварочных работах на стапеле»

Задания:

1. Определение опасных зон и потенциально травмоопасных мест на участке стапеля.

Задача: Студентам предлагается детально осмотреть участок стапельной площадки, предназначенный для сборочно-сварочных работ, и выявить зоны потенциальной опасности и травматизма:

- Участки вблизи кромок стапелей, опасные падениями и травмами;
- Зоны расположения электросварочного оборудования и точек подключения электропитания;
- Пути перемещения грузов и оборудования, подверженные столкновениям и механическим повреждениям;
- Место хранения баллонов с горючими газами и легковоспламеняющихся веществ.

Зафиксировать выявленные участки на плане стапельного помещения и отметить их специальными обозначениями.

2. Разработка инструкции по технике безопасности при сборке и сварке на стапеле

Задача: Составить подробную инструкцию по технике безопасности для рабочих, выполняющих сборочно-сварочные работы на стапеле. Инструкция должна охватывать следующие важные аспекты:

- Использование специальной защитной экипировки (очки, каски, спецодежда, перчатки);
- Правила обращения с электрооборудованием и электросварочным аппаратом;
- Алгоритм поведения при возникновении аварийных ситуаций (замыкание сети, пожар, утечка газа);
- Особенности транспортировки и складирования тяжелых объектов и баллонного газа;
- Запреты на проведение работ в определенных зонах и участках стапеля.

3. Выбор и обоснование средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Задача: Необходимо выбрать средства индивидуальной защиты, соответствующие характеру работ на стапеле, и обосновать их применение:

- Средства защиты глаз и лица (защитные очки, маски);
- Средства защиты органов дыхания (респираторы, противогазы);
- Спецодежду и обувь (костюм сварщика, ботинки с металлическим носком);
- Специальные приспособления для работы на высоте (страховочный трос, привязи).

Отметить назначение каждого СИЗ и представить список рекомендованных защитных средств для конкретной специальности.

4. Планирование мероприятий по контролю и обучению правилам охраны труда Задача: Организовать программу регулярного инструктажа и обучения безопасным методам работы на стапельном участке:

- Периодичность проведения вводного и повторного инструктажа;
- Методы фиксации прохождения инструктажа рабочими;
- Формы и содержание проверочных тестов для подтверждения усвоения работниками правил охраны труда;
- Мероприятия по проведению регулярных учений и тренировок на случай чрезвычайных происшествий.

Представить разработанный план мероприятий в наглядной таблице.

5. Самостоятельная разработка требований к рабочим местам и оборудованию

Задача: Самостоятельно создать свод требований к состоянию рабочих мест и оборудования при выполнении сборочно-сварочных работ на стапеле:

- Общее состояние поверхности пола и стен;
- Наличие ограждений и знаков безопасности;
- Освещение и вентиляция помещений;
- Соответствие нормам пожарной безопасности;
- Состояние проводов питания и заземляющих устройств.

Требования оформить в качестве отдельного документа, обязательного для исполнения персоналом.

4.3 Доклад

Доклад является одним из важных инструментов для проверки уровня подготовки обучающихся, включая формирование как общих, так и профессиональных компетенций.

Список примерных тем:

1. Понятие, основные задачи, принципы направления деятельности, роль предприятия в развитии экономики
2. Основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия
3. Методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия.
4. Оценка эффективности производственной деятельности.
5. Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии.
6. Планирование, выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций.
7. Планирование на предприятии в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда.
8. Экономическое значение и способы сокращения длительности производственного цикла.
9. Факторы, влияющие на ценообразования на уровне предприятия
10. Определение резервов повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия.
11. Медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников.

4.4 Тестовые задания

Примерные тестовые задания для контроля формирования общих и профессиональных компетенций.

Часть I. Предприятие как организационная система и объект управления

1. Организационная структура предприятия представляет собой...

A. Модель функционального разделения труда и распределение полномочий между элементами организации.

B. Список должностных инструкций работников предприятия.

C. Структуру капитальных вложений предприятия.

D. Политику кадрового подбора и продвижения персонала.

2. Основной целью любого коммерческого предприятия является...

A. Получение прибыли.

B. Увеличение числа сотрудников.

C. Поддержание социальной стабильности региона.

D. Повышение квалификации персонала.

3. Что относится к внутренним факторам среды предприятия?

A. Государственное регулирование экономики.

B. Конкуренция на рынке.

C. Рыночная конъюнктура.

D. Кадровая политика и качество управления.

4. Финансовая устойчивость предприятия характеризуется такими показателями, как...

A. Рентабельность капитала, ликвидность активов, платежеспособность.

B. Темпы инфляции, стоимость заемных средств, ставка налога на прибыль.

C. Ассортимент товаров, рыночные цены, спрос потребителей.

D. Уровень заработной платы, производительность труда, квалификация персонала.

5. Процесс управления организацией предполагает реализацию таких функций, как...

A. Планирование, организация, мотивация, контроль.

B. Реклама, продвижение, ценообразование, продажа.

C. Учет расходов, налогообложение, бюджетирование.

D. Оптимизация налогов, снижение издержек, увеличение объема продаж.

6. Система внутреннего контроля на предприятии направлена на...

A. Проверку соблюдения законов и нормативных актов.

B. Мониторинг соответствия стандартам качества продукции.

C. Повышение морального духа коллектива.

D. Сокращение сроков выполнения заказов.

7. Какой вид риска наиболее опасен для предприятия?

A. Краткосрочный риск невыполнения обязательств перед партнерами.

B. Длительное ухудшение финансового состояния предприятия.

C. Временные колебания спроса на продукцию.

D. Потеря части квалифицированных сотрудников.

8. Какая функция менеджмента ориентирована на достижение поставленных целей путем координации усилий исполнителей?

A. Функция планирования.

B. Функция организации.

C. Функция мотивации.

D. Функция контроля.

9. Производительность труда измеряется отношением...

A. Валового дохода к численности работающих.

B. Суммы прибыли к объему выпущенной продукции.

C. Объёма произведённой продукции к затраченному труду.

D. Совокупных расходов предприятия к числу сотрудников.

10. К какой группе относятся поставщики сырья и материалов предприятия?

A. Внешнее окружение.

B. Внутренняя среда.

C. Инфраструктура предприятия.

D. Клиенты и потребители.

11. Назначение системы документооборота на предприятии заключается в...

A. Улучшении внешнего имиджа компании.

B. Эффективном управлении информацией и документацией.

C. Поиске новых рынков сбыта.

D. Автоматическом формировании отчетности.

12. Что такое диверсификация бизнеса?

A. Расширение ассортимента продукции или сферы деятельности предприятия.

B. Создание совместных предприятий с иностранными компаниями.

C. Привлечение инвестиций из-за рубежа.

D. Выпуск акций и облигаций на фондовом рынке.

Часть II. Основы управления на судостроительном производстве

1.Что такое организационная структура судостроительного завода?

A. Организационно-правовая форма предприятия.

B. Система распределения функций и полномочий между различными подразделениями и сотрудниками предприятия.

C. План строительства судна.

D. Внутренняя инфраструктура предприятия.

2.Какие этапы включает жизненный цикл изделия судостроения?

A. Проектирование → Производство → Эксплуатация → Утилизация.

B. Закупка сырья → Изготовление корпуса → Установка оборудования → Спуск на воду.

C. Инженерные разработки → Покупка комплектующих → Строительство → Ремонт.

D. Разработка концепции → Сбор заказов → Выполнение заказа → Завершение проекта.

3.Какой принцип лежит в основе построения иерархической структуры управления судостроительным предприятием?

A. Централизация власти.

B. Специализация работ.

C. Коллегиальность решений.

D. Децентрализация ответственности.

4.Кто входит в состав линейных руководителей судостроительного предприятия?

A. Директор по производству, начальник цеха, мастер участка.

B. Главный инженер, заместитель директора по качеству, начальник лаборатории.

C. Заместитель генерального директора, финансовый директор, начальник отдела кадров.

D. Руководители отделов маркетинга и снабжения.

5. Как называется документ, определяющий последовательность действий и порядок взаимодействия подразделений при строительстве судна?

A. Рабочий график.

B. Регламент.

C. Техпроцесс.

D. Производственная инструкция.

6.Что понимается под технологическим процессом судостроения?

A. Последовательность операций, необходимых для изготовления деталей судна.

B. Перечень всех документов, регламентирующих производство судов.

C. Порядок организации закупок материалов и оборудования.

D. Комплекс мероприятий по обеспечению качества готовой продукции.

7.Что относится к основным элементам управленческой деятельности на судостроительном предприятии?

A. Организация, контроль, мотивация, координация.

B. Проектирование, строительство, эксплуатация, ремонт.

C. Прием заявок, разработка чертежей, закупка материалов.

D. Управление персоналом, маркетинг, финансы.

8.Какое управление направлено на обеспечение высокого качества выпускаемых изделий и своевременное выполнение заказов клиентов?

A. Стратегическое управление.

B. Текущее оперативное управление.

C. Тактическое управление.

D. Контроль качества.

9.Что такое производительность труда на судостроительном заводе?

A. Количество построенных кораблей за год.

B. Объем выполненных работ за единицу рабочего времени.

C. Качество изготовленных корпусов судов.

D. Скорость спуска готового корабля на воду.

10.Какой термин обозначает процесс принятия управленческих решений относительно планирования, организации и контроля строительных процессов?

A. Менеджмент проектов.

B. Оперативное руководство.

C. Программно-целевое управление.

D. Координационное регулирование.

11.Какая система управления обеспечивает эффективное взаимодействие участников судостроительного проекта?

A. ERP-система.

B. MRP-система.
C. CRM-система.
D. EDI-система.

Тестовые задания для самостоятельного контроля

ВАРИАНТ 1

1. Какое направление менеджмента занималось созданием оптимальной структуры управления;

а) школа научного управления;
б) административная школа;
в) школа человеческих отношений;
г) школа науки управлять;
д) школа поведенческих наук.

2. Следующие виды систем не могут существовать без управления;

а) биологические;
б) технические;
в) информационные;
г) социальные;
д) физические.

3. Суть управления заключается в:

а) добросовестное выполнение полученных заданий;
б) разработка идей;
в) координация работы других людей;
г) собирание необходимой информации;
д) анализ и оценка внутренней и внешней среды организации.

4. На менеджмент оказывают влияние следующие особенности состояния культуры:

а) менеджмент не зависит от культуры, потому что построен на деловых отношениях;

б) культура препятствует менеджменту, потому что во многих случаях ставит барьеры эффективных коммуникаций, особенно при общении с зарубежными партнерами;

в) культура, если она учитывается, повышает эффективность менеджмента;

г) культуру надо не учитывать, а осваивать. Она действенна лишь тогда, когда одинакова для субъекта и объекта управления, менеджера и персонала;

д) культура – это элемент механизма управления и в этом ее роль и значение.

5. Основными требованиями существования организаций является:

а) наличие капитала, ресурсов, технологий;
б) наличие информации, средств и людей;
в) наличие как минимум двух людей, единой цели, совместного функционирования;
г) наличие правовой среды функционирования;
д) наличие разрешение со стороны государства.

6. Понятие «управляемость» характеризует:

а) воздействие на управляемый объект;
б) эффективное управленческое решение;
в) реакция организации на управленческое воздействие;
г) способность менеджера держать ситуацию под контролем;
д) компетенции персонала управления.

7. Фильтрация как причина искажения информации означает:

а) затруднение в межличностных контактах;
б) модификация сообщения под свои интересы;
в) упрощение информации;
г) страх перед наказанием;

д) невозможность воспринимать и обрабатывать информацию.

8. Процесс контроля состоит из следующих этапов:

а) формулирование стандартов, сверка фактически достигнутых результатов со стандартом, корректировка планов или стандартов;

б) составление планов, доведение планов до персонала, реализация планов,

в) постановка целей, постановка задач, проверка как достигаются поставленные цели и задачи.

г) разработка критериев оценки работы, доведение критериев до персонала, оценка с помощью критериев результатов работы;

д) разработка бюджета организации, исполнение бюджета, сверка фактического исполнения с планируемым.

9. Принуждение – это стиль разрешения конфликта, при котором:

а) человек старается уйти от конфликта,

б) человек апеллирует к потребности к солидарности;

в) человек требует принять свою точку зрения;

г) человек признает различия во мнениях;

д) человек принимает частично чужую точку зрения.

10. Функционирование это:

а) процесс выполнения своих обязанностей;

б) процесс исполнение полученных заданий;

в) процесс, направленный на сохранение целостности организации;

г) процесс, направленный на адаптацию организации к возможным изменениям;

д) процесс выявления будущих проблем и возможностей организации.

11. Принцип управления единоначалия (единство распоряжения), означает:

а) наличие одного руководителя в организации;

б) наличие одной цели у организации;

в) наличие одного начальника у сотрудника;

г) наличие одной системы принятия решений;

д) наличие единых критериев оценки работы.

12. Харизма – это власть, построенная на:

а) логике;

б) традиции;

в) личных качествах;

г) страхе наказания;

д) силе закона.

13. К внешней среде организации относятся:

а) цели, задачи, персонал;

б) государство, конкуренты, поставщики;

в) структура организации, потребители, продукция;

г) технология, структура, миссия,

д) культура организации, культура окружения.

14. Сглаживание – это метод разрешения конфликта, при котором:

а) человек старается уйти от конфликта;

б) человек апеллирует к потребности к солидарности;

в) человек требует принять свою точку зрения;

г) человек признает различия во мнениях;

д) человек принимает частично чужую точку зрения.

15. Цели организации должны быть:

а) ориентированы во времени;

б) в большом количестве;

в) ориентированы в прошлое;

г) инновационными;

д) направлены на решение текущих задач.

ВАРИАНТ 2

1. Научная школа управления разрабатывала:

а) способы мотивации труда;

б) механизм улучшения морально-психологического климата в коллективе;

в) способы повышения производительности труда;

г) методику разработки планов организации;

д) способов адаптации организации к внешним условиям.

2. Роль диагностики в процессе управления:

а) характеризует роль и значение человеческого фактора в управлении;

б) дает наиболее полную характеристику цели управления;

в) позволяет определить проблему на основе оценки ситуации;

г) определяет необходимость и ценность информации для разработки управленческого решения;

д) является аналитической основой разработки управленческих решений.

3. Процессуальные теории мотивации строятся:

а) на потребностях человека;

б) на типах поведения человека;

в) на типах высшей нервной деятельности;

г) на способах мышления;

д) на видах восприятия.

4. Согласно классическому определению функции менеджмента состоят в следующем:

а) предсказывать, планировать, контролировать, распределять;

б) мотивировать, организовывать, планировать, определять;

в) планировать, организовывать, мотивировать, контролировать;

г) контролировать, планировать, согласовывать, организовывать.

д) прогнозировать, планировать, координировать, организовывать, контролировать.

5. Коммуникации влияют на качество решений следующим образом:

а) от них зависит ценность информации, которая и определяет качество решения;

б) коммуникации не влияют на качество решений, они определяют лишь организационные возможности разработки решений;

в) коммуникации характеризуют человеческий фактор управленческого решения;

г) коммуникации не определяют ценности информации, они характеризуют каналы ее движения и это главный фактор их влияния на качество решения;

д) коммуникации отражают систему управления, решения - процесс управления.

6. Стандарт это:

а) четкое определение работы с учетом финансовых затрат;

б) четкое определение работы с учетом времени выполнение;

в) четкое определение работы с учетом материальных затрат;

г) четкое определение работы с учетом интересов других участников процесса;

д) четкое определение работы с учетом координации с другими подразделениями организации.

7. Принцип порядок означает:

а) прозрачная система оплаты труда;

б) быстрое прохождение информации, и без искажений;

в) подчинение распоряжениям руководства;

г) отсутствие двойных стандартов;

д) наличие рабочего месса для всех работников.

8. Информация это:

а) степень неопределенности ситуации;

б) взаимосвязь управляющей и управляемой систем;

в) функционирование прямой и обратной связи;

г) совокупность сведений о состоянии управляемой системы;

д) форма отражения проблем, по которым разрабатывается управленческое решение.

9. Следующие негативные последствия делегирования полномочий наиболее опасны:

а) снижение управляемости в связи с некомпетентным решением проблем;

б) нарушение интеграции процессов управления и дифференциация по подразделениям общих целей управления;

в) увеличение трудоемкости контроля, что может компенсировать снижение нагрузки менеджера, а, может быть, и увеличить ее;

г) нарушение социально-психологического климата в организации, возникновение конфликтных ситуаций;

д) потребность в искусстве неформального управления, которое в некоторых случаях может быть нереализованным

10. Управленческое решение - это:

а) план действий, воплощаемый в реальность;

б) главный фактор взаимодействия управляемой и управляющей систем;

в) намерение менеджера изменить ситуацию и достичь определенных результатов;

г) воздействие на управляемую систему;

д) действие, вносящее целесообразные изменения в поведение управляемой системы.

11. Вознаграждение – это:

а) все, что дает человеку организация;

б) все материальные выплаты;

в) все, что человек считает для себя ценным;

г) все выплаты материального и не материального характера;

д) все, что дает человеку процесс труда.

12 Предварительный контроль проводиться в отношении:

а) автономных ресурсов, денежных ресурсов, капитальных ресурсов;

б) внешних ресурсов, человеческих ресурсов, материальных ресурсов;

в) информационных ресурсов;

г) финансовых ресурсов, материальных ресурсов, человеческих ресурсов.

д) капитальных ресурсов, инвестиционных ресурсов.

13. Социально-психологическая атмосфера в группе проявляется:

а) в количестве и остроте конфликтов;

б) в удовлетворенности человека в своей работе;

в) в характере отношений между людьми;

г) в конкретных результатах работы;

д) в эффективности управления.

14. Формальная организация это:

а) система контактов между людьми имеющих общие цели;

б) регулярное общение двух и более людей;

в) самопроизвольно сложившиеся система социальных связей;

г) организация где люди представлены функционально;

д) организация имеющая четкие границы.

15. Основной проблемой инновационного менеджмента сегодня является:

а) внешняя социально - экономическая обстановка;

б) недостаточность профессионализма управления;

в) экономические трудности мотивации инноваций;

г) человеческий фактор, качество персонала;

д) прогнозирование развития в условиях рынка.

ВАРИАНТ 3.

1. Школа научного управления исследовала:

а) систему взаимоотношений в коллективе;

б) влияние внешней среды на организацию;
в) организационные структуры;
г) операции труда;
д) потребности человека.

2. Главной чертой профессионализма управления является:

а) многолетний опыт управления;
б) хорошая теоретическая подготовка;
в) человеческие качества лидерства;
г) сплав специальных знаний и освоенного опыта;
д) способности, развитые до навыков эффективного управления.

3. Принцип стабильности рабочего места по А. Файолю предполагает:

а) гарантированность заработка рабочего;
б) пожизненный найм работника;
в) невозможность понижения, перевода по должности или увольнения;
г) четкие условия найма;
д) уверенность работника в постоянности работы.

4. Эффективность менеджмента может постоянно повышаться:

а) но только в том случае, если эта тенденция отслеживается и менеджмент совершенствуется;
б) нет, изменение эффективности имеет объективно цикличный характер;
в) тенденция изменения эффективности менеджмента соответствует жизненному циклу организации;
г) изменение эффективности может быть различным, ибо определяется качеством цели и средств ее достижения;
д) в период модернизации менеджмента возможно временное снижение ею эффективности.

5. Коммуникация типа «руководитель подчиненный» связаны:

а) с повышением эффективности рабочей группы;
б) с передачей информации по нисходящей;
в) с передачей информации по восходящей;
г) с прояснением задач и приоритетов;
д) с видом канала коммуникации.

6. Главная особенность исследования социально-экономических систем заключается в том, что

а) затруднено получение объективной информации;
б) размыты границы объекта исследования;
в) ограничены возможности экспериментирования;
г) решающее значение системного подхода;
д) динамичность процесса функционирования.

7. Авторитарный стиль управления наиболее применим:

а) для освоения нового типа работы;
б) для вновь образованной рабочей группы;
в) для внедрения нового проекта;
г) для развития творческого потенциала коллектива;
д) для решения глобальных задач.

8. Либеральный стиль управления наиболее применим:

а) в творческом коллективе;
б) в научном коллективе;
в) в «молодом» коллективе;
г) в непрофессиональном коллективе;
д) в коллективе со сложной внутренней структурой.

7. Наиболее быстро реализуются решения:

а) принятые рабочей группой;

б) принятые руководством;

в) принятые руководством после консультации с коллективом;

г) принятые руководством, с разъяснением целей и задач рабочей группе;

д) принятые частью рабочей группы по заданию руководства.

8. Если к одному работнику предъявляют противоречивые требования по поводу результатов работы, это:

а) внутриличностный конфликт;

б) межличностный конфликт;

в) конфликт между личностью и группой;

г) межгрупповой конфликт.

9. Уклонение – это стиль разрешения конфликта, при котором:

а) человек старается уйти от конфликта;

б) человек апеллирует к потребности к солидарности;

в) человек требует принять свою точку зрения;

г) человек признает различия во мнениях;

д) человек принимает частично чужую точку зрения.

10. Процессный подход рассматривает управление как:

а) работу в открытой системе;

б) неповторимую ситуацию;

в) сумму последовательных взаимосвязанных действий;

г) методику принятия решения;

д) функционирующее в стабильной среде.

11. Валентность в теории ожидания означает:

а) размер вознаграждения;

б) периодичность вознаграждения;

в) способ вознаграждения;

г) степень удовлетворения от вознаграждения;

д) природа вознаграждения.

12. Организационно-административные методы управления могут оказаться наиболее эффективными в случае:

а) начальной стадии формирования коллектива;

б) когда сотрудники имеют различный интеллектуальный и образовательный уровень;

в) необходимости ускорения, срочного выполнения какой-либо работы;

г) значительного повышения качества работы;

д) острой конфликтной ситуации в коллективе.

13. «Х» подход предполагает:

а) человек является творческой личностью;

б) человек предпочитает быть простым исполнителем;

в) человек предпочитает вознаграждение по конечному результату;

г) человек рассматривает работу как средство самореализации;

д) давать коллективу возможность принимать решения.

14. Принцип дисциплины по А. Файолю предполагает:

а) проявление инициативу;

б) справедливое вознаграждение;

в) отсутствие двойных стандартов;

г) подчинение распоряжениям;

д) нахождение на рабочем месте в рабочее время.

15. SWOT-анализ предусматривает выявление и рассмотрение:

а) ориентиров и перспектив, ограничений и критических факторов развития;

б) принципов и функций, средств и методов управления;

в) сильных и слабых сторон, угроз и благоприятных возможностей;

г) технологических и конкурентных преимуществ, информационных и организационных препятствий;

д) стратегий и тактик, инновационных и маркетинговых возможностей.

ВАРИАНТ 4

1. Политика включает в себя:

а) описание структуры организации;

б) общие критерии принятия решения;

в) должностные инструкции;

г) цели и задачи организации;

д) способы взаимодействия внутри организации.

2. Продуктом труда менеджера является ….

а) информация;

б) решение;

в) полномочия;

г) власть;

д) товар.

3. Непреднамеренное искажение информации означает:

а) затруднение в межличностных контактах;

б) модификация сообщения под свои интересы;

в) упрощение информации;

г) страх перед наказанием,

д) невозможность воспринимать и обрабатывать информацию.

4. Развитие это:

а) процесс выполнения своих обязанностей;

б) процесс исполнение полученных заданий;

в) процесс, направленный на сохранение целостности организации;

г) процесс, направленный на адаптацию организации к возможным изменениям;

д) процесс выявления будущих проблем и возможностей организации.

5. Дивизионная структура строиться:

а) по функциональному принципу;

б) по содержательному принципу;

в) по процессному принципу;

г) по линейному принципу;

д) по принципу распределения ответственности.

6. Гигиенические факторы это:

а) факторы, связанные с окружающей средой;

б) факторы связанные с деятельностью организации;

в) факторы, связанные с материальным поощрением.

г) организация труда;

д) отношение руководства к персоналу.

7. Компромисс – это стиль разрешения конфликта, при котором:

а) человек старается уйти от конфликта;

б) человек апеллирует к потребности к солидарности;

в) человек требует принять свою точку зрения;

г) человек признает различия во мнениях;

д) человек принимает частично чужую точку зрения.

8. Власть, при которой подчиненный верит, что руководитель имеет возможность удовлетворить его насущную потребность ….

а) законная;

б) экспертная;

в) основанная на вознаграждении;

г) эталонная;

д) традиционная.

9. Внешняя среда организации подразделяется:

а) на общую и дополнительную;
б) на постоянную и временную;
в) на прямую и косвенную;
г) на полную и частичную;
д) на динамичную и статичную.

10. Последствием функционального конфликта является:

а) рост чувства неудовлетворенности;
б) уменьшить возможности группового мышления;
в) уменьшить степень сотрудничества;
г) усиления конкуренции с другими рабочими группами;
д) увеличение враждебности в коллективе.

11. Экспертное влияние базируется:

а) на страхе;
б) на власти;
в) на вознаграждении;
г) на равных статусах;
д) на убеждении;

12. Запрограммированное решение, это:

а) решение, принятое группой;
б) решение, принятое руководством;
в) решение, принимаемое при наступлении определенных событий;
г) решение, навязываемое сверху;
д) решение, принятое в условиях неопределенности.

13. Функциональный статус человека определяется:

а) образованием;
б) стилем поведения;
в) происхождением;
г) должностью;
д) профессиональной квалификацией.

14. Основными характеристика демократического стиля управления являются:

а) перекладывание ответственности, коллегиальная форма принятия решения;
б) распределение ответственности, неприятие неформальных лидеров;
в) единоличная форма принятия решения, отсутствие дистанцированности;
г) вся ответственность, основное средство распоряжения просьба;
д) распределением ответственности, коллегиальная форма принятия решения.

15. Основными ситуационными переменными, являются:

а) факторы внешней среды организации;
б) факторы внутренней среды организации;
в) факторы конкуренции;
г) факторы научно-технического прогресса;
д) факторы глобализации.

4.5 Презентация

Подготовка презентаций, как методом контроля формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся, позволяют развивать информационную компетентность, творческое и критическое мышление, самостоятельность и ответственность, организационные способности.

Обучающимся предлагается выбрать тему и подготовить презентацию согласно требованиям, установленным в Методических рекомендациях к выполнению письменных работ для курсантов (студентов) обучающихся по программам среднего профессионального образования.

Примерные темы для подготовки презентаций:

Тема 1: «Стратегическое планирование деятельности подразделения»

Основные вопросы для раскрытия темы:

– Определение миссии и стратегических целей подразделения.
– Анализ внешней среды и внутренней ситуации.
– Процесс разработки стратегии роста и конкурентоспособности подразделения.
– Реализация стратегического плана и мониторинг исполнения.

Тема 2. «Организация взаимодействия подразделений внутри компании»

Основные вопросы для раскрытия темы:

– Модели внутреннего взаимодействия отделов и служб.
– Барьеры коммуникации и способы их преодоления.
– Роль руководителя подразделения в налаживании эффективных связей.

Тема 3. «Оптимизация бизнес-процессов подразделения»

Основные вопросы для раскрытия темы:

– Диагностика проблемных зон в функционировании подразделения.
– Методология анализа и улучшения бизнес-процессов.
– Целевое внедрение улучшений и оценка результата.

Тема 4. «Формирование эффективной организационной структуры подразделения»

Основные вопросы для раскрытия темы:

– Типичные формы построения структуры подразделения.
– Принципы делегирования ответственности и полномочий.
– Критерии выбора оптимального типа организационной структуры.

Тема 5. «Методы мотивации персонала подразделения»

Основные вопросы для раскрытия темы:

– Теории мотивации и их применение на практике.
– Современные инструменты материального и нематериального поощрения.
– Программы удержания ключевых сотрудников.

Тема 6. «Оценка и контроль качества работы подразделения»

Основные вопросы для раскрытия темы:

– Показатели эффективности работы подразделения.
– Механизмы контроля и отчетности.
– Система обратной связи и её роль в совершенствовании деятельности.

4.6 Зачет/дифференцированный зачет

Зачет и дифференцированный зачет являются важными инструментами учебного процесса, направленными на формирование как общих, так и профессиональных компетенций студентов. Зачет и дифференцированный зачет проводится в форме собеседования.

Примерные вопросы к зачету/дифференцированному зачету:

1. Структура организации предприятия.
2. Что включает система управления персоналом?
3. Какие особенности структуры управления судостроительного предприятия?
4. В чем содержание и назначение основных подсистем управления персоналом?
5. Какие группы методов управления применяются в организациях?
6. Организационно-правовые формы предприятий в России?
7. Назовите основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия?
8. Составьте анализ действий руководителя и подчиненных?
9. Какие элементы возможно использовать при подборе и оценке персонала?
10. Перечислите основные виды планирования деятельности структурного подразделения.
11. Какие этапы расчёта основных показателей производственной программы структурного подразделения принято использовать?
12. Опишите методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия.
13. Какие характеристики присущи рациональному управленческому решению?

14. Назовите принципы модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия.

15. Что включает план мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении?

16. На какие экономические вопросы технологической подготовки должна опираться оценка эффективности работы структурного подразделения?

17. Какие расчеты показателей экономической эффективности оптимального варианта принято использовать на практике?

18. Каковы основные элементы системы планово-учетных единиц постройки судна?

19. Поясните характеристики расчёта показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия.

20. Охарактеризуйте классификацию персонала предприятия.

21. Какие основы рациональной организации труда, ее задачи и направления вы знаете?

22. Что представляет собой мотивация труда?

23. Каковы основные критерии отбора и продвижения кадров на предприятии?

24. Каким образом происходит формирование численного и квалифицированного состава бригады?

25. Опишите порядок расчёта и анализа показателей состояния кадров на предприятии.

26. Объясните разницу между методами принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях.

27. Охарактеризуйте формы и системы оплаты труда в РФ.

28. Дайте определение планированию в системе менеджмента. Классифицируйте виды планирования и выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций.

29. Опишите особенности разработки трудового договора между работодателем и работником.

30. Каким образом происходит планирование на предприятии в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда?

31. Какие этапы можно использовать при оценке систем мотивации?

32. В чем заключается миссия и структура организации?

33. Постройте схему производственного процесса. Какие признаки легли в основу классификации?

34. Каковы основные принципы проектирования и организации производственных процессов?

35. Определите состав производственного процесса постройки судна.

36. Каким образом происходит разработка функций и критериев системы мотивации?

37. Охарактеризуйте экономическое значение и способы сокращения длительности производственного.

38. Проанализируйте роль нормирования в судостроении?

39. Охарактеризуйте основные принципы расчетов.

40. Каковы общие и специфические факторы ценообразования на уровне предприятия?

41. Какие отличительные черты планирования в условиях рынка: принципы, методы, виды?

42. Кто обязан заниматься планированием и анализом трудовой деятельности персонала структурного подразделения?

43. Определите основные направления и резервы для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия

44. Охарактеризуйте функциональные обязанности работников и руководителей

45. Дайте описание и характеристику особенностей делового этикета. Какие принципы делового общения принято использовать в коллективе?

46. Как оценить эффективность работы структурного подразделения предприятия?

47. Чем характеризуется рациональная организация рабочих мест, участие в расстановке кадров, обеспечение их предметами и средствами труда?

48. Как происходит обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии?

49. Какие мероприятия, меры предупреждения, мониторинг и оценка эффективности могут использоваться на предприятии?

50. Опишите медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников?

51. Какие экономические меры, направляются на повышение экономических затрат на безопасность и здоровье работников и помогают отвечать за опасную работу человека?

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

Колледж

Н.В. Бирюкова

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Методические указания к изучению курса и выполнению практических работ для студентов специальности 26.02.02 *«Судостроение» очная и заочная форма обучения*

Петропавловск-Камчатский
2026 г.

Бирюкова Наталья Викторовна

Основы управления подразделением организации. Методические указания к изучению курса и выполнению практических работ для студентов специальности 26.02.02 «Судостроение» – Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2026. – 54 с.

Методические указания к изучению курса и выполнению практических работ для студентов специальности 26.02.02 «Судостроение» составлены в соответствии с требованиями к освоению основной образовательной программы подготовки выпускников по специальности 26.02.02 «Судостроение» федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.

© КамчатГТУ, 2026

© Бирюкова Н.В., 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КУРСА 4
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА 4
3. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА 7
3.1 Содержание лекционных занятий 7
3.2 Практические занятия 9
4. ВОПРОСЫ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ 51
5. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ 53

1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КУРСА
МДК 03.01. «Основы управления подразделением организации»

Курс предназначен для изучения студентами специальности 26.02.02 «Судостроение» и входит в профессиональный модуль ПМ.03 «Организация выполнения основных и вспомогательных судостроительных и судоремонтных работ коллективом исполнителей (бригадой)».

Практические занятия направлены на закрепление полученных знаний путем разработки планов организации рабочих мест, составления графика сменности, заполнения документации, моделирования реальных производственных ситуаций и выработки эффективных способов взаимодействия с исполнителями.

По итогам изучения курса студенты приобретают базовые навыки управления коллективом исполнителей, позволяющие успешно организовывать производственные процессы в условиях современного судостроительного производства.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА

Цель курса – сформировать профессиональные компетенции будущих бригадиров и мастеров производственных участков, необходимые для эффективного руководства трудовым коллективом при выполнении судостроительных и судоремонтных операций.

Основные задачи курса включают изучение:

– принципов организации труда и управления производственным процессом судостроительного производства;

– основ планирования и организации рабочего места бригады;

– методов мотивации персонала и разрешения конфликтных ситуаций в бригаде;

– порядка документирования и отчетности по выполненным работам;

– норм охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии при выполнении судостроительных и ремонтных работ.

В результате изучения междисциплинарного курса обучающийся должен:

иметь практический опыт:

– Анализа материально-технического обеспечения

– Обеспечения рабочих материалами, оснасткой, инструментами, оборудованием, необходимых для выполнения работ участка

– Обеспечения рабочих средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, обувью

– Подготовки предложений по материально-техническому обеспечению рабочих для выполнения плановых работ

– Подготовки предложений по рационализации рабочих мест

– Планирования задач для рабочих в соответствии с планом участка

– Обеспечения расстановки рабочих производственной бригады по рабочим местам, установки производственных задач

– Организации проведения или непосредственного проведения инструктажей рабочих, соответствующих выполняемой работе

– Контроля выполнения норм выработки рабочими при выполнении производственных задач

– Ведения документации по использованию материально-технических средств работниками

– Оформления первичных документов по учету рабочего времени, выработки, заработной платы, простоев

– Оформления и согласования сопроводительной документации для работ, выполняемых рабочими в помещениях с ограниченным допуском

– Контроля сроков выполнения производственных задач рабочими участка

– Контроля соблюдения требований охраны труда и пожарной безопасности рабочими производственной бригады при выполнении работ

– Контроля правильного использования оборудования, станков, инструментов, приборов при выполнении работ;

– Контроля соблюдения рабочими трудовой дисциплины

– Умения:

– Анализировать результаты производственной деятельности рабочих участка (производственной бригады);

– Применять методы производственного планирования работ

– Контролировать соблюдение рабочими требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ

– Контролировать соблюдение трудовой дисциплины рабочими

– Анализа процесса и результатов деятельности подразделения с применением современных информационных технологий

уметь:

– Планировать подготовку материально-технического обеспечения производственной бригады

– Определять износ оснастки, инструментов, оборудования и иного материально-технического обеспечения для своевременной замены

– Подготавливать предложения по материально-техническому обеспечению

– Планировать производственную деятельность рабочих

– Распределять производственные задачи в соответствии с квалификацией

– Координировать действия рабочих и контролировать выполнение поставленных задач

– Определять потребность в персонале для выполнения плановых задач участка

– Анализировать фактическую выработку рабочих в производственной деятельности

– Вести и оформлять учетную документацию по использованию материально-технических средств работниками

– Оформлять первичную документацию по учету рабочего времени, выработки рабочих

– Оформлять сопроводительные документы для работ в помещениях с ограниченным доступом

– Анализировать результаты производственной деятельности рабочих участка (производственной бригады);

– Применять методы производственного планирования работ

– Контролировать соблюдение рабочими требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ

– Контролировать соблюдение трудовой дисциплины рабочими

– Принимать и реализовывать управленческие решения

– Управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками

– Применять компьютерные и телекоммуникационные средства в процессе управления

знать:

– Виды инструментов, оснастки, оборудования, необходимых рабочим для выполнения производственных задач

– Порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению производственного персонала

– Порядок планирования работ и подготовки производства

– Виды информационных ресурсов, применяемых на производстве, порядок работы в них

– Порядок подготовки предложений по материально-техническому обеспечению бригады

– Порядок планирования производственной деятельности участка

– Виды инструктажей, порядок и периодичность их проведения

– Распределение трудовых функций между рабочими участка в зависимости от разрядов (уровня квалификации)

– Нормы выработки, порядок их расчета

– Виды документов для организации обеспечения материально-техническими средствами производства

– Виды первичных документов для учета рабочего времени, выработки, формирования заработной платы рабочих

– Виды документов для выполнения работ в помещениях с ограниченным доступом, порядок их оформления и согласования

– Методы производственного планирования работ и контроля над сроками выполнения

– Технологические процессы, выполняемые производственными бригадами в судостроении, технические характеристики и принцип работы используемого оборудования

– Требования охраны труда и пожарной безопасности, типичные нарушения рабочими этих требований и способы их предупреждения

– Порядок формирования оплаты труда рабочим, порядок планирования и распределения фонда оплаты труда

– Типичные нарушения при использовании оборудования, станков, инструментов, приборов, методы предупреждения этих нарушений

– Правила трудовой дисциплины

– Основные производственные показатели работы организации и ее структурных подразделений

– Виды, формы и методы мотивации персонала, материального и нематериального стимулирование работников

3. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

3.1 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Предприятие как организационная система и объект управления

Тема 1.1. Основы управления

Понятие, основные задачи, принципы направления деятельности, роль предприятия в развитии экономики. Структура управления судостроительного предприятия. Система управления персоналом (цели, содержание, функции). Основные подсистемы управления персоналом (содержание и назначение). Методы управления. Организационно-правовые формы предприятий в России.

Тема 1.2. Структура организации

Структура организации. Основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия. Анализ действий руководителя и подчиненных. Подбор и оценка персонала. Планирования деятельности структурного подразделения. Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия

Тема 1.3. Управленческие решения

Методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия. Рациональное управленческое решение. Принципы модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия. План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении. План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении.

Тема 1.4. Оценка эффективности производственной деятельности

Экономические вопросы технологической подготовки. Расчеты показателей экономической эффективности оптимального варианта. Система планово-учетных единиц постройки. Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия.

Раздел 2. Основы управления на судостроительном производстве

Тема 2.1. Особенности судостроительного производства

Персонал предприятия, его классификация. Основы рациональной организации труда, ее задачи и направления. Мотивация труда, ее виды. Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии. Формирование численного и квалифицированного состава бригады. Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии. Методы принятия решений. Формы и системы оплаты труда. Принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях.

Тема 2.2. Планирование, выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций

Персонал предприятия, его классификация. Основы рациональной организации труда, ее задачи и направления. Мотивация труда, ее виды. Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии. Формирование численного и квалифицированного состава бригады. Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии. Методы принятия решений. Формы и системы оплаты труда. Принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях.

Тема 2.3. Нормирование

Нормирование в судостроении. Принципы расчетов. Общие и специфические факторы ценообразования на уровне предприятия.

Тема 2.4. Контроль качества работ на уровне управления

Планирование работы исполнителей. Планирование в условиях рынка: принципы, методы, виды. Планирование и анализ трудовой деятельности персонала структурного подразделения. Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия.

Функциональные обязанности работников и руководителей. Принципы делового общения в коллективе. Деловой этикет. Эффективность работы структурного подразделения предприятия.

Тема 2.5. Мероприятия по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

Рациональная организация рабочих мест, участие в расстановке кадров, обеспечение их предметами и средствами труда. Обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии. Мероприятия: меры предупреждения, мониторинг и оценка эффективности. Медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников, проведение медицинских осмотров и профилактических мероприятий, мероприятий лечебного характера. Экономические меры, направленные на повышение экономических затрат на безопасность и здоровье работников, обеспечение оборудованием, отвечающие за опасную работу за человека.

3.2 Практические занятия

Практическая работа № 1

Тема: «Разработка структуры управления организацией»

Цель: освоить методики анализа и совершенствования организационных структур управления предприятиями, приобрести навыки проектирования оптимальной структуры управления с целью повышения эффективности деятельности организации.

Задание: выполнить исследование существующей структуры управления реального или гипотетического предприятия, разработать и обосновать предложение по её совершенствованию, подготовить проект новой структуры и провести оценку ожидаемой эффективности изменений.

Технические средства обучения: программное обеспечение для создания схем и презентаций

Ход работы:

1. Исследовать существующую структуру управления по представленным задачам.
2. Спроектировать новую структуру управления по представленным задачам.

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

Часть I. Исследование существующей структуры управления

Задача 1. Проанализируйте действующую структуру управления, выбранного вами предприятия (реального или гипотетического):

1. Опишите действующие уровни управления (руководители высшего, среднего и низшего звеньев).

2. Перечислите существующие подразделения и дайте характеристику каждой структуре (линейная, функциональная и др.).

3. Выделите сильные и слабые стороны действующей структуры управления.

Задача 2. Проведите SWOT-анализ существующей структуры управления.

Представьте результаты анализа в таблице:

Сильные стороны	**Слабые стороны**

Сделайте вывод о целесообразности изменений в существующей структуре управления.

Часть II. Проектирование новой структуры управления

Задача 3. Предложите новую структуру управления организацией. Основываясь на анализе предыдущих этапов, разработайте оптимизированную структуру управления. Объясните изменения, предложенные вами, и их влияние на эффективность функционирования предприятия.

Задача 4. Создайте визуализацию предлагаемой структуры управления. Подготовьте схематичное изображение структуры (органиграмма), отражающее распределение ролей и связей между элементами системы управления.

Задача 5. Охарактеризуйте особенности спроектированной структуры. Определите принципы распределения полномочий и ответственности, методологию координации действий, механизмы контроля исполнения решений.

Часть III. Оценка эффективности нововведений

Задача 6. Прогноз влияния реорганизации на деятельность предприятия. Проанализируйте возможные риски и выгоды от перехода на новую структуру

управления. Дайте рекомендации по минимизации рисков и повышению эффективности реализации новой модели управления.

Практическая работа №2

Тема: «Определение и анализ стиля управления».

Цель: изучение основных типов управленческих стилей и определение собственного стиля управления, развитие способности проводить рефлексивный анализ собственной управленческой деятельности и разрабатывать рекомендации по её совершенствованию.

Задание: самостоятельно изучить три основных стиля управления (авторитарный, демократический, либеральный), пройти процедуру самодиагностики для выявления доминирующего стиля управления, осуществить анализ выявленных характеристик и составить рекомендации по повышению эффективности управленческой деятельности.

Технические средства обучения: –

Ход работы:

1. Ознакомится с основными понятиями стилей руководства:
2. Пройти самодиагностику собственного стиля управления через анкетирование.
3. Анализ полученных результатов.
4. Составление рекомендаций по совершенствованию управленческой практики

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Ознакомьтесь с основными понятиями стилей руководства использую рекомендуемую литературу.

2. Самодиагностика собственного стиля управления

Используя предложенную ниже анкету, определите преобладающий стиль вашего управленческого поведения. Отметьте выбранные вами утверждения цифрами 1–3, где 1 означает полное согласие, 2 – частичное согласие, 3 – несогласие.

Анкета

1. Я считаю, что лучший способ принятия решений – самостоятельное решение руководителями всех вопросов без консультаций с коллективом.

2. Для меня важно слышать мнения коллег перед принятием важных решений.

3. Я стараюсь вовлечь подчиненных в процесс разработки целей и методов работы нашего подразделения.

4. Обычно решения принимаются мной самостоятельно, без учета мнений работников.

5. Часто предоставляю своим сотрудникам полную свободу действий, минимально вмешиваясь в рабочий процесс.

6. Уверен, что коллектив способен успешно решать поставленные задачи даже без моего активного участия.

7. Чаще всего доверяю специалистам своего отдела выбор способов выполнения заданий.

8. Ожидаю, что сотрудники будут регулярно согласовывать с руководством любые изменения в работе.

9. Предпочитаю давать задания сотрудникам устно, сразу переходя к делу.

10. Стараюсь организовать обсуждение планов работы с коллегами, выслушивая разные точки зрения.

Подведите итог ваших выборов, суммируйте баллы по каждому пункту анкеты отдельно:

- Суммарный балл по вопросам 1, 4, 8, 9 характеризует склонность к авторитарному стилю.
- Суммарный балл по вопросам 2, 3, 10 характеризует склонность к демократическому стилю.
- Суммарный балл по вопросам 5, 6, 7 характеризует склонность к либеральному стилю.

3. Анализ полученных результатов

Опишите выявленный вами доминирующий стиль управления и сделайте выводы относительно преимуществ и недостатков выбранного стиля применительно к вашему подразделению.

Вопросы для анализа:

- Какие преимущества даёт вам ваш стиль управления?
- Каковы возможные недостатки выбранного стиля?
- Соответствует ли данный стиль особенностям вашей профессиональной среды и специфики выполняемых задач?
- Есть ли необходимость изменить стиль управления? Если да, то почему?

4. Составление рекомендаций по совершенствованию управленческой практики

Предложите конкретные рекомендации по улучшению эффективности управления вашим подразделением, учитывая полученный ранее вывод о стиле управления.

Практическая работа №3

Тема: «Документооборот по учету и контролю работников организации».

Цель: ознакомление с правилами оформления кадровых документов судостроительных предприятий, приобретение навыков правильного заполнения документов, относящихся к приёму, переводу и увольнению сотрудников, а также расчёт зарплаты сотрудников на основании имеющихся сведений.

Задание:

1. Изучить требования к оформлению документов кадровой службы судостроительных предприятий и перечислить обязательные реквизиты и сроки хранения указанных документов.
2. Составить образец приказа о приёме на работу нового сотрудника.
3. Правильно заполнить табель учёта рабочего времени за январь текущего года.
4. Разработать приказ о переводе сотрудника внутри предприятия.
5. Произвести расчет заработной платы сотрудника, основываясь на представленных исходных данных.

Технические средства обучения: –

Ход работы:

1. Изучите правила оформления основных документов кадровой службы судостроительных предприятий:
2. Заполнить приказ о приеме на работу нового сотрудника на должность инженера-конструкторского бюро.
3. Заполнить табель учета рабочего времени за январь текущего года для трех сотрудников конструкторского бюро судостроительной организации.
4. Разработать приказ о переводе сотрудника из цеха сборки корпусов судов в отдел технической документации.
5. Рассчитать заработную плату сотруднику.

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Изучите правила оформления основных документов кадровой службы судостроительных предприятий:

- Приказ о приеме работника на работу.
- Трудовая книжка сотрудника.
- Табель учета рабочего времени.
- Приказ о переводе сотрудника внутри предприятия.
- Приказ об увольнении сотрудника.

Перечислите ключевые элементы каждого документа, необходимые реквизиты и сроки хранения.

2. Заполнить приказ о приеме на работу нового сотрудника на должность инженера-конструкторского бюро. Используйте следующую информацию:

- ФИО сотрудника: Иванов Петр Сергеевич.
- Дата приказа: ..____ г.
- Должность: инженер-конструктор 1 категории.
- Место работы: цех №3 конструкторско-технологическое бюро.
- Оклад: 50 тыс. рублей.
- Испытательный срок: отсутствует.

3. Заполнить табель учета рабочего времени за январь текущего года для трех сотрудников конструкторского бюро судостроительной организации. Используйте условные данные:

- Сотрудник 1: Сидоров А.А., отработал полный месяц (норма часов = 168 ч.).
- Сотрудник 2: Петров Н.И., отсутствовал три рабочих дня (болезнь, лист нетрудоспособности прилагается).
- Сотрудник 3: Козлов Д.С., находился в отпуске с сохранением заработной платы на две недели.

4. Разработать приказ о переводе сотрудника из цеха сборки корпусов судов в отдел технической документации.

Используйте следующую информацию:

- ФИО сотрудника: Алексеев Алексей Алексеевич.
- Старое подразделение: сборочный цех корпусов судов.
- Новое подразделение: отдел технической документации.
- Причина перевода: повышение квалификации.
- Дата вступления в силу перевода: ..____ г.

5. Рассчитать заработную плату сотруднику Петрова Н.И. за январь, исходя из следующей информации:

- Норма рабочего времени в январе составляет 168 часов.
- Количество фактически отработанных часов сотрудником Петрова Н.И.: 156 часов.
- Средняя зарплата сотрудника составляет 45 тысяч рублей в месяц.

Расчеты оформить письменно, указывая используемые формулы и порядок расчета оплаты труда.

Практическая работа №4

Тема: «Анализ действий руководителя и подчиненных. Выбор стиля управления».

Цель: научиться распознавать разные стили управления руководителем и оценивать их влияние на эффективность работы организации. Овладеть методами диагностики собственного стиля управления и навыками формулировки рекомендаций по совершенствованию управленческой деятельности.

Задание:

1. Провести анализ двух конкретных ситуаций взаимодействия руководителя и подчинённых с точки зрения используемого стиля управления и его последствий.
2. Подобрать оптимальный стиль управления для каждой ситуации и предложить рекомендации по улучшению обстановки.
3. Выполнить самооценку личного стиля управления посредством теста.
4. Разработать практические рекомендации по повышению качества управления в конкретном производственном процессе, устраняющие выявленные недостатки.

Технические средства обучения: –

Ход работы:

1. Анализ ситуаций. Самооценка стиля управления.
3. Диагностика стиля управления.
4. Разработка рекомендаций.

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Проанализируйте ситуацию, приведённую ниже, с точки зрения выявления типа управления и последствий выбранной стратегии.

Приведены два примера ситуаций взаимодействия руководителя и подчиненных в организации. Проанализируйте поведение участников, оцените эффективность принимаемых решений и определите наиболее подходящий стиль управления для каждой ситуации.

Пример 1.

Руководитель отдела производства постоянно лично проверяет ход выполнения заказов, выдает строгие инструкции рабочим. Сотрудники воспринимают это негативно, чувствуют себя ограниченными в принятии собственных решений и боятся инициативы.

Пример 2.

Руководителю проектной группы поручено внедрить новую технологию на предприятии. Вместо того, чтобы самостоятельно решить все вопросы, он собирает совещание с участием ключевых специалистов, приглашает их к обсуждению плана внедрения технологии и распределения обязанностей.

Для каждой ситуации сформулируйте:

- Основные проблемы, возникшие вследствие избранного стиля управления.
- Оптимальные пути улучшения сложившейся ситуации.

2. Диагностика стиля управления

Провести диагностику собственного стиля управления путем самооценки по следующему опроснику:

Выберите тот вариант ответа, который соответствует вашему поведению чаще всего:

1. Принятие решений часто осуществляется мной единолично.
- Да
- Иногда
- Нет

2. Когда возникает проблема, я предпочитаю обсудить её с командой и принять совместное решение.
- Да
- Иногда
- Нет

3. Я активно контролирую выполнение моих распоряжений подчинёнными.
- Да
- Иногда
- Нет

4. В большинстве случаев подчинённым предоставляется полная свобода действий, лишь бы была выполнена задача.
- Да

- Иногда
- Нет

Обработайте полученные результаты и обозначьте свой ведущий стиль управления. Объясните достоинства и ограничения вашего стиля.

3 Разработка предложений по совершенствованию управления

Разработайте практические рекомендации по улучшению качества управления в условиях конкретного производственного процесса (например, ремонт корабля, выпуск продукции). Включите в рекомендациях меры по устранению слабых сторон выбранного стиля управления и обеспечению оптимального функционирования команды.

Практическая работа № 5

Тема: «Подбор и оценка персонала»

Цель: освоить основные этапы и методы подбора и оценки персонала, научиться составлять описания вакансий, подбирать инструменты для оценки кандидатов и проводить собеседования.

Задание:

1. Ознакомиться с теоретическими материалами по процессу подбора и оценке персонала.
2. Разработать подробное описание вакансии на должность мастера участка.
3. Составить перечень инструментов для оценки кандидатов и выбрать один из них для детальной разработки.
4. Смоделировать виртуальное собеседование с кандидатом на должность мастера участка.
5. Провести оценку профессионально значимых качеств кандидата с использованием подобранных инструментов.

Технические средства обучения: –

Ход работы:

1. Теоретическое ознакомление
2. Формулировка описания вакансии
3. Подготовка инструмента оценки кандидата
4. Проведение виртуального собеседования
5. Итоговая оценка кандидата

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Ознакомьтесь с ключевыми аспектами процесса подбора и оценки персонала:

- Понятие подбора и отбора персонала.
- Методы подбора персонала (собеседования, тестирование, интервьюирование, анкетирование).
- Этапы подбора персонала (определение потребности, формирование вакансии, поиск кандидатов, отбор, адаптация).
- Инструменты оценки кандидата (оценочные тесты, собеседование, кейсы).

2. Формулировка описания вакансии

Представьте, что ваша организация занимается производством оборудования для судостроительного сектора. Необходимо подобрать специалиста на должность мастера участка.

Составьте подробное описание вакансии, включающее:

- Название должности.
- Требуемые профессиональные знания и опыт.
- Обязанности и функциональные обязанности.
- Профессиональные компетенции и личностные характеристики.
- Заработная плата и условия труда.

Пример описания вакансии:

Название должности: мастер участка производства нефтяного оборудования.

Требования:

- Высшее техническое образование.
- Опыт работы мастером не менее 3-х лет.
- Знание технологических процессов изготовления оборудования.
- Способность эффективно организовывать труд бригады.

Обязанности:

- Организация производственной деятельности участка.
- Обеспечение соблюдения технологического режима.
- Выполнение графиков выпуска продукции.
- Работа с персоналом и мотивация сотрудников.

Заработная плата: от 60 000 руб./мес.

Условия труда: сменный график работы, пятидневная рабочая неделя, оформление по ТК РФ.

3. Подготовка инструментария для оценки кандидата

Составьте перечень инструментов, которые будут использоваться для оценки кандидатов на указанную должность. Выберите и подготовьте хотя бы один инструмент подробно:

- Тесты профессиональных компетенций.
- Кейсы и ситуационные задания.
- Анкетирование и психологическое тестирование.
- Интервью по компетенциям.

Например, составьте тест на знание основ производственного процесса:

Тест на знание производственных технологий:

1. Что является основным назначением технологической карты?

a) Фиксирование затрат материалов.

b) Регистрация количества произведенной продукции.

c) Документальное отражение последовательности операций.

2. Как называется этап проверки соответствия готовой продукции требованиям стандартов?

a) Приемочный контроль.

b) Текущий контроль.

c) Заключительный контроль.

4. Проведение виртуального собеседования

Моделирование виртуальной беседы с кандидатом на должность мастера участка. Зафиксируйте пример диалога и отметьте важные моменты, влияющие на вашу оценку кандидата:

Интервьюер: Расскажите немного о своем опыте работы мастером.

Кандидат: Работал мастером на заводе по производству насосного оборудования, руководил бригадой из пяти человек.

Интервьюер: Приведите пример сложной ситуации, которую вам пришлось разрешить на предыдущей работе.

Кандидат: Однажды возникла задержка поставки комплектующих деталей. Мне пришлось оперативно перестроить производственный цикл, чтобы минимизировать потери времени.

По итогам собеседования составьте заключение о кандидате, отметив сильные стороны и области развития.

5. Оценка профессионального уровня кандидата

Используя разработанный вами инструментарий (тесты, кейсы, анкетирование), проведите оценку профессионально значимых качеств кандидата и дайте общую оценку уровню подготовки.

Итоговая таблица оценки:

Параметр	Баллы (1-5)
Знания производственного процесса	
Организационно-коммуникативные способности	
….	…..
…..	…..

Практическая работа № 6

Тема: «Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия»

Цель: получить навыки самостоятельного расчёта важнейших финансово-экономических показателей производственной деятельности структурного подразделения предприятия, закрепить понимание их экономического смысла и значения для анализа эффективности работы подразделения.

Задание:

1. Использовать исходные данные для расчёта ряда ключевых показателей деятельности предприятия.
2. Решить пять расчётных задач по определению фондов заработной платы, рентабельности продукции, производительности труда, прибыли от реализации и удельного веса материальных затрат.
3. Оформить результаты расчётов в удобной табличной форме.
4. Проверить собственные знания путём ответов на вопросы для самоконтроля.

Технические средства обучения: калькулятор.

Ход работы:

1. Ознакомление с исходными данными
2. Решение расчётных задач
3. Оформление результатов
4. Самоконтроль

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

Рассчитать основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия

1. Исходные данные:

Вашему вниманию представлена следующая исходная информация о структурном подразделении предприятия, занимающемся изготовлением станков специального назначения:

- Планируемый объем производства на квартал (Q) — 200 единиц.
- Среднее количество работающих сотрудников (N) — 50 чел.
- Среднемесячная выработка одного сотрудника (W) — 12 изделий/мес.
- Фонд оплаты труда (ФОТ) на квартал — 15 млн руб.
- Стоимость сырья и материалов на единицу изделия (СМ) — 15 тыс. руб.
- Себестоимость единицы продукции (S) — 25 тыс. руб.
- Цена реализации единицы продукции (P) — 35 тыс. руб.

2. Последовательность выполнения расчётных задач

Задача 1. Рассчитайте общий фонд заработной платы на одно изделие, используя формулу (1):

$$\text{Фонд заработной платы на одно изделие} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Q}}, \quad (1)$$

Задача 2. Определите рентабельность продукции (%), используя формулу (2):

$$\text{Рентабельность продукции (\%)} = \frac{\text{P} - \text{S}}{\text{S}} \times 100\%, \quad (2)$$

Задача 3. Вычислите среднюю производительность труда одного сотрудника за квартал используя формулу (3):

$$\text{Средняя производительность труда} = \text{W} \times 4 \text{ (мес.)}, \quad (3)$$

Задача 4. Найдите прибыль от реализации всей партии продукции, применив формулу (4):

$$\text{Прибыль от реализации} = \frac{\text{Q}}{(\text{P}-\text{S})}, \quad (4)$$

Задача 5. Рассчитайте удельный вес себестоимости сырья и материалов в общей себестоимости продукции (%), используя формулу (5):

$$\text{Удельный вес себестоимости сырья и материалов (\%)} = \frac{\text{СМ}}{\text{S}} \times 100\%, \quad (5)$$

3. Оформление результатов расчётов

После выполнения расчётов представьте результаты в табличной форме:

№	Показатели	Значение
1	Общий фонд заработной платы на одно изделие	

2	Рентабельность продукции (%)|	
3	Средняя производительность труда одного сотрудника за квартал	
4	Прибыль от реализации всей партии продукции	
5	Удельный вес себестоимости сырья и материалов в общей себестоимости продукции (%)	

4. Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой показатель средней производительности труда?

2. Как рассчитать рентабельность продукции?

3. Какова роль показателя фонда оплаты труда на одно изделие?

4. Зачем необходим расчёт прибыли от реализации продукции?

5. Какие показатели позволяют судить о финансовом состоянии подразделения?

Практическая работа № 7

Тема: «Разработка рационального управленческого решения»

Цель: закрепить навыки анализа проблемных ситуаций, поиска и оценки альтернативных решений, разработки и планирования реализации рациональных управленческих решений, а также приобретения опыта работы с критериями оценки эффективности проектов.

Задание:

1. Установить и четко сформулировать проблему управления подразделением предприятия.

2. Собрать и проанализировать информацию, необходимую для принятия управленческого решения.

3. Предложить и сопоставить несколько альтернативных вариантов решения проблемы.

4. Выбрать оптимальное решение, оценив его по критериям эффективности, стоимости, временных рамок и риска.

5. Разработать поэтапный план мероприятий по реализации выбранного решения.

6. Организовать систему мониторинга и контроля за исполнением проекта.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Постановка проблемы
2. Сбор и анализ информации
3. Генерация альтернативных вариантов
4. Оценка и выбор оптимального варианта

5. Разработка плана мероприятий
6. Оценка результата

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Постановка проблемы

Выявите проблему в управлении структурным подразделением предприятия. Например, предприятие сталкивается с необходимостью модернизации оборудования или оптимизации численности персонала. Поставьте четкую цель: что именно должно быть улучшено или изменено.

Пример постановки проблемы:

Организация столкнулась с проблемой низкой производительности цеха обработки металла. Необходимо повысить уровень производительности без значительных капитальных вложений.

2. Сбор и анализ информации

Соберите всю необходимую информацию для разработки управленческого решения. Выделите факторы, влияющие на рассматриваемую проблему:

- Внешние факторы (экономические условия, конкуренция, законодательство);
- Внутренние факторы (производительность оборудования, квалификация персонала, организационная структура).

Оцените текущую ситуацию и зафиксируйте ее количественно и качественно. Представьте собранную информацию в виде таблицы или схемы.

3. Генерация альтернативных вариантов решения

Предложите минимум три варианта решения выявленной проблемы. Каждый вариант должен сопровождаться описанием механизма реализации и возможных рисков.

Пример вариантов решения проблемы низкой производительности:

a) Увеличение интенсивности эксплуатации существующего оборудования путём введения дополнительного графика работы.
b) Повышение квалификации сотрудников через обучение новым технологиям и стандартам работы.
c) Автоматизация отдельных этапов производственного цикла с использованием роботизированных установок.

4. Оценка и выбор лучшего варианта

Применяя критерии оценки (эффективность, затраты, риски, временные рамки), выберите наиболее рациональный вариант решения. Продемонстрируйте сравнение вариантов в таблице критериев и значений, используя следующую оценку: высокий, низкий, средний, умеренный, очень высокий.

Варианты	**Затраты**	**Эффективность**	**Временные рамки**	**Риски**
Вариант 1				
Вариант 2				
Вариант 3				

Кратко аргументируйте своё решение, выбрав наилучший вариант.

5. Разработка плана мероприятий по реализации принятого решения

Опишите пошагово мероприятия по реализации выбранного варианта решения:

1. Мероприятие 1: название, исполнители, сроки исполнения.
2. Мероприятие 2: название, исполнители, сроки исполнения.

...

n. Мероприятие n: название, исполнители, сроки исполнения.

Укажите ресурсное обеспечение и ожидаемые результаты от реализации плана.

6. Оценка результата

Спланируйте систему мониторинга и контроля за реализацией проекта. Разработайте показатели, по которым будет проводиться мониторинг изменений.

Пример показателей:

- Рост производительности труда.
- Сокращение издержек на производство.

Практическая работа № 8

Тема: «Разработка плана мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении»

Цель: закрепить навыки анализа существующих условий труда, выявить резервы повышения эффективности работы подразделения и разработать план мероприятий по совершенствованию организации труда, позволяющий достичь намеченных целей и обеспечить рост производительности.

Задание:

1. Провести тщательное обследование условий труда и организации рабочего пространства.
2. Определить цели улучшения организации труда на основе анализа текущих проблем.

3. Разработать план мероприятий по повышению эффективности работы подразделения.

4. Рассчитать ожидаемую экономическую выгоду от внедрения запланированных мероприятий.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Анализ текущего состояния организации труда
2. Формулировка целей улучшения организации труда
3. Планирование мероприятий по совершенствованию организации труда
4. Расчет ожидаемого экономического эффекта

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Анализ текущего состояния организации труда.

a) Проведите обследование рабочего места сотрудников подразделения (рабочего участка).

- Составьте список оборудования, инструментов и материалов, используемых сотрудниками.
- Опишите используемые рабочие процессы и операции.

b) Оцените условия труда и эргономику рабочих мест.

- Определите степень соответствия рабочих условий требованиям охраны труда и техники безопасности.
- Укажите выявленные недостатки организации трудового процесса.

c) Выявите причины низкой производительности труда и потерь рабочего времени.

- Используйте методы хронометража и анализа затрат рабочего времени.
- Сделайте выводы относительно рациональности распределения трудовых функций среди персонала.

2. Формулировка целей улучшения организации труда. Определите конкретные цели повышения эффективности труда подразделения, учитывая ранее проведенный анализ:

- Повышение качества продукции или услуг,

- Сокращение сроков выполнения работ,
- Улучшение трудовой дисциплины,
- Увеличение объема выпускаемой продукции,
- Оптимизация материальных и финансовых ресурсов.

3. Планирование мероприятий по совершенствованию организации труда. Разработайте перечень конкретных мер по улучшению организации труда, включив следующие направления:
- Обучение и развитие кадров (например, повышение квалификации),
- Модернизация технологического оснащения,
- Рационализация производственных процессов и методов труда,
- Совершенствование системы мотивации и стимулирования сотрудников,
- Автоматизацию рутинных операций и внедрение современных технологий управления производством.

Для каждого мероприятия составьте таблицу с указанием:
- Описание мероприятия,
- Ответственный исполнитель,
- Срок исполнения,
- Необходимые затраты,
- Ожидаемый эффект.

4. Расчет ожидаемого экономического эффекта. Рассчитайте экономический эффект от реализации предложенных мероприятий путем оценки экономии затрат и увеличения доходов подразделений:
- Подсчитайте планируемое сокращение временных и материальных расходов.
- Оцените прирост производительности труда.
- Рассчитайте общую экономическую выгоду проекта.

Практическая работа № 9

Тема: «Разработка критериев, принципов, методов и инструментов модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия»

Цель: разработать комплексную модель оперативного руководства подразделением предприятия, включающую ясные критерии успеха, основанные на принципе достижения стратегических целей предприятия, выбрать адекватные методы и инструменты управления, проверить реализацию модели в реальной ситуации и сделать выводы о её эффективности.

Задание:
1. Определить миссию и цели подразделения.
2. Разработать критерии успешности функционирования подразделения.
3. Сформулировать принципы оперативного руководства.

4. Выбрать методы оперативного руководства.

5. Подбирать и описать инструменты оперативного руководства.

6. Создать модель оперативного руководства и проверить её реализуемость.

7. Оценить эффективность предложенной модели.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Определение миссии и целей подразделения
2. Разработка критериев успешности
3. Формулирование принципов оперативного руководства
4. Выбор методов оперативного руководства
5. Инструменты оперативного руководства
6. Модель оперативного руководства
7. Проверка реализуемости модели
8. Итоговая оценка результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Определение миссии и целей подразделения

Опишите миссию и цели вашего подразделения исходя из общих целей предприятия. Уточните специфичные особенности деятельности именно вашего подразделения.

2. Разработка критериев успешности функционирования подразделения

Выделите ключевые показатели эффективности (KPI), отражающие качество достижения целевых установок подразделения:

- производственные критерии (объем выпуска, себестоимость продукции);
- финансовые показатели (доходность, рентабельность);
- качественные характеристики (уровень брака, удовлетворенность клиентов);
- организационные факторы (мотивация персонала, эффективность коммуникаций внутри коллектива).

Обоснуйте выбор каждого критерия и определите числовые значения, характеризующие приемлемый уровень выполнения.

3. Формулирование принципов оперативного руководства

Предложите принципы эффективной оперативной деятельности подразделения, основываясь на общем управленческом опыте и особенностях отрасли. Примеры возможных принципов:

- ориентация на клиента;
- командная работа и сотрудничество;
- делегирование полномочий;
- прозрачность и доступность информации;
- соблюдение стандартов качества;
- регулярный мониторинг и контроль результатов.

4. Выбор методов оперативного руководства

Перечислите наиболее эффективные методы оперативного руководства для вашего подразделения, пояснив область их применения и целесообразность выбора:

- методы планирования (оперативное календарное планирование, сетевое планирование);
- методы контроля (бюджетирование, система отчетности, визуализация ключевых показателей);
- мотивация персонала (материальное поощрение, карьерный рост, признание заслуг);
- организация коммуникаций (совещания, брифинги, онлайн-платформы взаимодействия).

5. Инструменты оперативного руководства

Подберите инструменты оперативного управления деятельностью подразделения, подходящие вашей сфере бизнеса и условиям работы подразделения. Возможные варианты:

- информационные технологии (CRM, ERP, программы автоматизации учета и отчетности);
- автоматизированные средства мониторинга и аналитики;
- технологические карты и инструкции;
- внутренние регламенты и стандарты деятельности.

Опишите каждый инструмент, представляя преимущества и ограничения его использования.

6. Модель оперативного руководства

Представьте целостную модель оперативного руководства подразделением, объединяя сформулированные вами критерии, принципы, методы и инструменты в единую схему действий руководителя подразделения.

Приведите пример схемы или таблицы, показывающей взаимосвязь элементов модели и последовательность шагов, необходимых для успешного руководства подразделением.

7. Проверка реализуемости модели

Проверьте вашу модель на предмет возможности её внедрения в реальных условиях вашего подразделения. Предусмотрите возможные трудности и риски, дайте рекомендации по снижению негативных последствий.

8. Итоговая оценка результатов разработки

Сделайте вывод о пригодности предложенной модели оперативного руководства для решения практических задач управления вашим подразделением.

Практическая работа № 10

Тема: «Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия»

Цель: развитие навыков самостоятельного расчёта ключевых экономических показателей эффективности деятельности структурного подразделения предприятия, овладение приёмами анализа и интерпретации полученной информации.

Задание:

Используя исходные данные, произвести расчёт следующих экономических показателей:

1. Прибыль от реализации продукции.
2. Балансовую прибыль.
3. Расчётную прибыль.
4. Общую рентабельность.
5. Расчётную рентабельность.
6. Рентабельность товарной продукции.

Технические средства обучения: калькулятор.

Ход работы:

1. Анализ исходных данных
2. Расчёт прибыли от реализации продукции
3. Определение балансовой прибыли
4. Расчёт чистой (расчётной) прибыли
5. Определение показателей рентабельности
6. Анализ и обобщение результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

Определить прибыль от реализации продукции, балансовую и расчетную прибыль, а также рентабельность: общую, расчетную, товарной продукции.

Стоимость товарной продукции по производственному объединению 1058689 тыс. руб., полная себестоимость товарной продукции 802071 тыс. руб. Остатки готовой продукции в оптовых ценах предприятия на начало года 320 тыс. руб., на конец года 170 тыс. руб., остатки товарной продукции по себестоимости: на начало года 130 тыс. руб., на конец года 140 тыс. руб.

Прибыль от реализации продукции подсобного хозяйства 50 тыс. руб., от реализации сверхнормативных ценностей 10 тыс. руб. Непланируемые убытки от аварий флота 2201 тыс. руб. Выплачены штрафные санкции за простои железнодорожных вагонов 20 тыс. руб.

Плата за фонды составляет 6 % их стоимости. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов и нормируемых оборотных средств 1279595 тыс. руб.; стоимость основных фондов, по которым предоставлены льготы, 620 тыс. руб. Плата процентов за банковский кредит 4900 тыс. руб.

Практическая работа № 11

Тема: «Расчет показателей трудоемкости, фондоотдачи, фондоемкости, рентабельности производства»

Цель: Закрепить навыки расчета основных экономических показателей эффективности деятельности предприятия, таких как трудоемкость, фондоотдача, фондоемкость и рентабельность, развить умение интерпретировать полученные результаты.

Задание:

1. Рассчитать показатели трудоемкости для разных видов продукции и в целом по предприятию.
2. Определить уровень эффективности использования основных фондов предприятия.
3. Оценить эффективность производственной деятельности предприятия путем расчета показателя рентабельности.

Технические средства обучения: калькулятор.

Ход работы:

1. Расчет трудоемкости
2. Определение уровня эффективности использования основных фондов

3. Оценка рентабельности
4. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Рассчитайте показатели трудоемкости для каждого вида продукции и общий показатель трудоемкости предприятия

Предприятие выпускает продукцию двух видов: А и Б. Данные по выпуску продукции представлены ниже:

Вид продукции	**Объем выпуска (шт.)**	**Трудозатраты (чел.-час)**
Продукция А	800	1600
Продукция Б	1200	2400

2. Определение уровня эффективности использования основных фондов предприятия.

Основные фонды предприятия составляют 15 млн рублей. За отчетный период произведено продукции на сумму 45 млн рублей. Рассчитайте коэффициент фондоотдачи и фондоёмкости предприятия.

3. Оценка эффективности производственной деятельности путем расчета показателя рентабельности.

За прошедший год предприятие получило выручку в размере 120 млн рублей, себестоимость реализованной продукции составила 80 млн рублей, общие расходы – 15 млн рублей. Определите уровень рентабельности продаж предприятия.

Практическая работа № 12

Тема: «Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии»

Цель: закрепить навыки разработки критериев оценки кандидатов на вакансии и создать программу адаптации новых сотрудников, повышая эффективность управления человеческими ресурсами предприятия.

Задание:

1. Составить систему критериев оценки претендентов на вакансию менеджера по закупкам.
2. Разработать программу адаптации нового сотрудника на должность инженера-технолога.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Разработка критериев оценки персонала
2. Формирование программы адаптации
3. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Критерии оценки персонала при отборе кандидатов на вакантные должности. Условия задачи:

Предположим, ваше предприятие ищет сотрудника на должность менеджера по закупкам. Требования к кандидату включают опыт работы с поставщиками, знание рынка товаров и материалов, умение вести переговоры и эффективно управлять ресурсами предприятия.

Необходимо разработать систему критериев для оценки претендентов на данную вакансию. Составьте перечень профессиональных качеств и характеристик, которыми должен обладать кандидат, заполнив таблицу:

Профессиональные компетенции	**Личностные характеристики**
Опыт взаимодействия с поставщиками	Ответственность
Навык переговоров	Стрессоустойчивость
Понимание специфики товарного рынка	Самостоятельность
Способность анализировать рынок закупок	Организационные способности
Компьютерная грамотность	Коммуникативные навыки

Далее распределите критерии по важности, обозначив каждый критерий баллами от 1 до 5 (чем выше балл, тем важнее критерий)

2. Формирование программы адаптации новых сотрудников на предприятии.

Условия задачи: Вашему предприятию необходим новый сотрудник на позицию инженера-технолога. Основные обязанности специалиста связаны с разработкой технологических процессов изготовления изделий, контролем качества продукции и внедрением современных технологий.

Разработайте программу адаптации нового сотрудника согласно следующему плану:

Знакомство с предприятием

- Обзор структуры организации

- Инструкция по технике безопасности

Освоение должностной инструкции

- Ознакомление с обязанностями и полномочиями
- Изучение стандартов качества и норм охраны труда

Организация рабочего места

- Предоставление оборудования и документации
- Описание системы документооборота

Интеграция в коллектив

- Организация знакомства с коллегами
- Проведение ознакомительных бесед с руководством

Оценка результатов адаптации

- Тестовые задания
- Анализ результатов выполнения поставленных задач

Представьте разработанную вами программу в табличной форме, указывая этапы и сроки выполнения мероприятий.

Практическая работа № 13

Тема: «Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии»

Цель: научиться рассчитывать и анализировать ключевые показатели состояния кадрового потенциала предприятия, выявлять тенденции в движении персонала и предлагать меры по повышению эффективности кадровой политики.

Задание:

1. Рассчитать коэффициенты движения персонала и провести их анализ.
2. Провести анализ возрастной структуры персонала и оценить её влияние на эффективность кадровой политики.
3. Выявить резервы повышения производительности труда на основе уровня квалификации персонала.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Расчёт коэффициентов движения персонала
2. Анализ возрастной структуры персонала
3. Выявление резервов повышения производительности труда
4. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Расчет коэффициентов движения персонала

Рассчитайте следующие коэффициенты для условного предприятия за отчетный период:

- Коэффициент оборота по приёму сотрудников
- Коэффициент оборота по увольнению
- Общий коэффициент оборота кадров
- Коэффициент постоянства состава кадров

Исходные данные:

- Количество принятого персонала за отчётный период: 80 чел.
- Количество выбывшего персонала за тот же период: 50 чел.
- Среднесписочная численность за год: 500 чел.
- Численность работников, работавших весь год: 400 чел.

Провести анализ полученных данных: Какое значение каждого показателя отражает? Какие факторы влияют на величину рассчитанных коэффициентов? Что показывает высокий показатель общего оборота кадров?

2. Анализ возрастной структуры персонала, оценить влияние возраста работников на эффективность кадровой политики организации. Используя возрастную структуру сотрудников предприятия, проведите её анализ и подготовьте выводы. Исходные данные:

Возраст (лет)	**Количество (чел.)**
До 25	100
26-35	200
36-45	150
Старше 45	50

Проведите расчёты и определите доли каждой группы в общей численности персонала (%), оцените качество возрастной структуры вашей организации; чем опасно преобладание молодых работников? каковы преимущества привлечения зрелых сотрудников старше 45 лет?

3. Выявление резервов повышения производительности труда. Проанализируйте уровень квалификации персонала и сделайте вывод о возможности улучшения ситуации.

Исходные данные:

- Всего работников на предприятии: 500 чел.
- Из них имеют высшее образование:100 чел.
- Имеют среднее профессиональное образование: 300 чел.
- Работники без профессионального образования: 100 чел.

Подготовьте рекомендации по повышению уровня профессиональной подготовки персонала исходя из выявленных результатов.

Практическая работа № 14

Тема: «Разработка трудового договора между работодателем и работником»

Цель: закрепить навыки разработки и оформления трудового договора, освоить основы правовой грамотности в оформлении соглашений и дополнений к договорам, а также научиться разрешать конфликты, возникающие в трудовых отношениях, на основе норм Трудового кодекса РФ.

Задание:

1. Составить проект трудового договора с соблюдением установленных законом требований.
2. Оформить дополнительное соглашение к данному трудовому договору, учитывающее изменение условий труда.
3. Разрешить две конфликтные ситуации, связанные с применением норм Трудового кодекса РФ.
4. Провести юридическую экспертизу готового трудового договора на соответствие законодательству РФ.

Технические средства обучения: электронные юридические справочно-правовые системы.

Ход работы:

1. Разработка трудового договора
2. Оформление дополнительного соглашения
3. Решение правовых ситуаций
4. Юридическая экспертиза трудового договора

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Разработайте проект трудового договора для работника ООО «Кораблик».

Условия:

- Должность: менеджер отдела продаж
- Форма занятости: полная занятость

- Режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, восьмичасовой рабочий день с перерывом на обед продолжительностью 1 час

- Испытательный срок: три месяца

- Заработная плата: оклад составляет 40 000 рублей в месяц плюс процент от объёма продаж

- Место работы: г. Москва, ул. Цветочная, д. 10

- Дата начала работы: указывается самостоятельно студентом

Требования к оформлению:

Документ оформляется в свободной форме, однако обязательно должно присутствовать следующее содержание:

- Полное наименование работодателя и адрес регистрации
- ФИО работника и паспортные данные
- Основные условия труда (режим рабочего времени, должность)
- Оплата труда (размер заработной платы, сроки выплаты)
- Обязанности сторон
- Срок испытания
- Подписи обеих сторон

2. Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору

Работодатель решил изменить режим рабочего времени менеджера отдела продаж, указанного в задании №1. Вместо пяти дней в неделю работник просит перейти на четырехдневную рабочую неделю с сохранением прежнего размера заработной платы.

Оформите дополнительное соглашение к действующему трудовому договору, отразив указанные изменения условий труда.

Требования к соглашению:

- Название документа («Дополнительное соглашение к трудовому договору»)
- Реквизиты основного трудового договора (номер и дата заключения)
- Конкретизация вносимых изменений (указать новый график работы)
- Дата вступления изменений в силу
- Подписи сторон

3. Решение ситуаций по применению норм Трудового кодекса РФ

Представлены две конфликтные ситуации. Решите каждую из них, используя нормы ТК РФ и правовые знания студентов.

Ситуация №1: Менеджеру отдела продаж объявлен выговор за прогул. Однако работник утверждает, что отсутствовал на работе по уважительной причине (болезнь ребёнка). Какие доказательства должна представить сторона работодателя, чтобы подтвердить правомерность дисциплинарного взыскания?

Ситуация №2: Руководитель хочет расторгнуть трудовой договор с менеджером отдела продаж ввиду систематического невыполнения обязанностей и несоблюдения трудовой дисциплины. Какие основания и порядок действий предусмотрены Трудовым кодексом РФ в данном случае?

4. Проведение юридической экспертизы готового трудового договора

Студентам предлагается готовый образец трудового договора, составленный юристом фирмы. Задача состоит в проведении проверки договора на предмет соответствия нормам российского законодательства.

Необходимо проверить правильность оформления всех пунктов, наличие обязательных реквизитов, соблюдение прав работника согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ, законность формулировок отдельных положений.

Выделяются проблемные места и предлагаются исправления, необходимые для приведения договора в полное соответствие требованиям закона.

Практическая работа № 15

Тема: «Определение факторов рисков в работе структурного подразделения предприятия и путей их преодоления»

Цель: научиться определять и классифицировать риски, воздействующие на деятельность подразделения предприятия, разрабатывать меры по минимизации угроз и повышать устойчивость подразделения к внешним и внутренним изменениям.

Задание:

1. Определить и классифицировать возможные риски, влияющие на будущее подразделение.
2. Разработать сценарии реагирования на изменения внешней и внутренней среды предприятия.
3. Оценить эффективность существующей системы управления рисками и предложить улучшения.
4. Разработать проект по улучшению процесса выявления и снижения рисков в подразделении.

Технические средства обучения: электронные юридические справочно-правовые системы.

Ход работы:

1. Определение и классификация рисков
2. Разработка сценария реагирования на изменения
3. Оценка эффективности системы управления рисками
4. Разработка проекта по улучшению управления рисками

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Определите перечень возможных рисков в вашей будущей профессиональной деятельности (например, бухгалтерия, логистика, производство). Классифицируйте риски по следующим категориям:

- Внешние (экономические условия, законодательство, конкуренция).
- Внутренние (организационные процессы, человеческие ресурсы, технологии).

Выберите два наиболее значимых фактора риска для вашего подразделения и разработайте пошаговую стратегию их предотвращения и минимизации последствий. Используйте SWOT-анализ или метод PESTLE для анализа внешней среды.

2. Разработайте сценарий гипотетической ситуации изменения рыночной конъюнктуры или внутренних процессов на предприятии. *Например*:

- Изменение налогового законодательства, влияющее на налогообложение прибыли предприятия.
- Появление новых конкурентов на рынке.
- Внедрение инноваций в производственный процесс.

Проанализируйте последствия изменений и предложите конкретные мероприятия по адаптации подразделений к новым условиям, включая разработку рекомендаций руководству.

3. Оцените эффективность существующих мер защиты от ранее выявленных вами рисков. Для этого:

- Опишите систему мониторинга и отчетности, используемую вашим подразделением.
- Проведите самооценку текущих процедур управления рисками (их достаточность, адекватность, регулярность проверок).

Предложите улучшения существующей системы управления рисками, включающие дополнительные инструменты контроля и предупреждения негативных ситуаций.

4.Разработайте проект по улучшению процесса выявления и снижения рисков в одном из выбранных вами подразделений предприятия (бухгалтерия, отдел кадров, логистический отдел и др.). Проект должен содержать:

- Анализ текущего состояния процессов управления рисками.
- Идентификацию основных рисков и приоритетов их устранения.

- Детализированный план действий по повышению уровня защищённости подразделения.
- Расчет необходимых ресурсов и ожидаемых результатов проекта.

Практическая работа № 16

Тема: «Расчет трудоемкости постройки типовой секции судна»

Цель: закрепить навыки расчета трудоемкости и продолжительности выполнения технологических операций при постройке судна, научиться планировать технологические процессы и выбирать оптимальные пути повышения производительности труда.

Задание:

1. Рассчитать нормы времени на отдельные операции по обработке металла и сборке конструкции судна.
2. Составить технологическую карту сборки типовой секции палубного настила и определить суммарную трудоемкость всех операций.
3. Рассчитать полную трудоемкость производства типовой секции судна и предложить пути сокращения затрат труда.
4. Оценить влияние автоматизации производства на трудоемкость и экономическую эффективность.
5. Разработать проект оценки трудоемкости и сроков строительства малого грузового судна.

Технические средства обучения: калькулятор.

Ход работы:

1. Расчет норм времени
2. Составление технологической карты
3. Определение полной трудоемкости
4. Исследование влияния автоматизации
5. Индивидуальный проект

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Рассчитайте нормы времени на обработку листа металла толщиной 8 мм размером 2 м × 1,5 м с использованием плазменной резки. Определите

норму времени на сборку набора корпуса длиной 10 метров и шириной 3 метра. Вычислите норму времени на сварочные работы стыкового шва протяженностью 1 метр с использованием полуавтоматической сварки.

2. Составьте технологическую карту сборки типовой секции палубного настила площадью 50 кв.м., содержащего элементы палубного покрытия, закладные детали и крепежные соединения. По составленной карте рассчитайте суммарную трудоемкость всех технологических операций.

Сделайте вывод о возможностях оптимизации технологического процесса.

3. Используя приведенную ниже структуру работ, определите полную трудоемкость производства типовой секции судна, состоящую из трех основных этапов:

- Изготовление заготовительных элементов (обработка листов, профилей, труб);
- Сборочно-сварочные операции;
- Окончательная обработка и контроль качества.

Перечислите возможные пути сокращения затрат труда и повышения производительности.

Этап	**Трудоёмкость (чел/час.)**
1	
2	
3	

4.Исследуйте влияние замены ручной дуговой сварки автоматической сварочной системой на изменение трудоемкости сборки стальных корпусных конструкций.

Рассмотрите экономическую целесообразность перехода на автоматизацию сборки крупногабаритных блоков судна с применением промышленных роботов.

Подведите итог о потенциальных выгодах и проблемах автоматизации.

5. Разработайте индивидуальный проект по оценке трудоемкости и срокам строительства небольшого грузового судна водоизмещением 100 тонн, состоящего из 5-ти стандартных секций.

Ваш проект должен включать:

- Описание последовательности технологических операций,
- Нормы времени на каждую операцию,
- Итоговые расчеты общих трудозатрат и календарного плана работ.

Практическая работа № 17

Тема: «Определение нормы выработки взаимосвязь с нормой труда»

Цель: научиться рассчитывать нормы выработки в различных отраслях производства, устанавливать зависимость нормы выработки от условий труда и технологий, понимать, как изменения в технологии и организации труда влияют на продуктивность.

Задание:

1. Рассчитать дневную норму выработки рабочего токарного цеха.
2. Определить суточную норму выработки бригады складских рабочих.
3. Рассчитать увеличение нормы выработки при внедрении новой технологии.
4. Самостоятельно разработать индивидуальную норму выработки для выбранной профессии.

Технические средства обучения: калькулятор.

Ход работы:

1. Расчёт нормы выработки токаря
2. Определение нормы выработки складской бригады
3. Расчёт увеличения нормы выработки
4. Индивидуальное проектирование нормы выработки

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Расчёт нормы выработки

Рассчитать дневную норму выработки рабочего токарного цеха исходя из следующего:

- Производительность станка составляет 5 изделий/ч;
- Продолжительность рабочей смены равна 8 часов;
- Время на обслуживание оборудования и отдых занимает 1 ч в смену.

Заполнить таблицу расчёта нормы выработки:

Показатель	**Значение**
Часовая производительность	
Рабочее время	
Дневная норма выработки	

Вопрос: Как изменится норма выработки, если рабочий начнёт изготавливать изделия с повышенной точностью, увеличивающей длительность обработки?

2: Установление зависимости нормы выработки от условий труда.

Определить суточную норму выработки бригады рабочих склада на погрузочно-разгрузочных работах. Условия:

- Средняя масса груза – 20 кг;
- Высота подъёма груза – 1,5 м;
- Количество подъемов в минуту – 1 шт.;
- Продолжительность рабочего дня – 8 часов;
- Допустимая нагрузка на работника – не более 4 тонн/сутки.

Оформить расчётные таблицы и обосновать полученные значения нормы выработки.

Вопрос: Какие факторы оказывают наибольшее влияние на установленную норму выработки?

3. Предприятие планирует внедрить новую технологию производства деталей, позволяющую увеличить скорость выпуска продукции. Необходимо рассчитать увеличение нормы выработки при условии сохранения прежней продолжительности рабочего дня и количества работников.

Исходные данные:

- Текущая норма выработки – 100 деталей/день;
- Новый станок позволяет увеличить выработку на 30%.

Представить решение задачи поэтапно, аргументировав каждый этап.

Вопрос: Что ещё влияет на повышение нормы выработки помимо технических нововведений?

4: Индивидуальное проектирование нормы выработки

Выберите профессию (строителя, слесаря, повара и т.п.) и самостоятельно определите нормированную нагрузку на рабочем месте за рабочую смену. Выполните расчет нормы выработки для выбранной профессии, учитывая специфику отрасли и особенностей трудовой деятельности.

Обоснуйте выбор исходных данных и сформулируйте выводы о преимуществах и недостатках установленных норм выработки.

Практическая работа № 18

Тема: «Разработка штатного расписания и должностных обязанностей сотрудников структурного подразделения производственного предприятия»

Цель: Закрепить навыки разработки штатного расписания и составления должностных инструкций сотрудников производственного предприятия, научившись грамотно распределять персонал и формировать нормативно-правовую базу деятельности сотрудников.

Задание:

1. Составить штатное расписание участка механической обработки.

2. Разработать должностные инструкции для каждой должности.

3. Внести изменения в штатное расписание при расширении производства.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Разработка штатного расписания
2. Разработка должностных инструкций
3. Внесение изменений в штатное расписание
4. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

Разработать штатное расписание и должностных обязанностей сотрудников структурного подразделения производственного предприятия.

1. Составление штатного расписания участка механической обработки. Предположим, предприятие производит машиностроительную продукцию. Вам поручено разработать штатное расписание участка механической обработки, который включает следующие должности:

- Начальник участка (руководит деятельностью всего участка)
- Инженер-технолог (разрабатывает техпроцессы и следит за соблюдением требований)
- Токарь-фрезеровщик (выполняет механические операции на оборудовании)
- Контролёр качества (контроль соответствия продукции требованиям стандартов)
- Слесарь ремонтник (обслуживает оборудование и устраняет неисправности)

Используя примерную численность персонала и планируемый объем производства, заполните форму штатного расписания:

Структурное подразделение		**Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации**	**Количество штатных единиц**	**Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.**	**Надбавки**			**Всего в месяц, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) х гр. 4)**	**Прим**
	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Затем выполните анализ распределения функций и нагрузок между должностями и внесите предложение по изменению численности штата, если оно потребуется.

2. Разработка должностных инструкций. Вам необходимо составить краткую должностную инструкцию для каждой из вышеперечисленных должностей, включая пункты:

- Основные задачи и цели сотрудника
- Обязанности и ответственность
- Требуемые квалификации и опыт работы
- Компетенции и уровень образования
- Порядок подчинения и взаимодействие с другими сотрудниками

Пример структуры инструкции:

Должностная инструкция начальника участка механической обработки

1. Общие положения:
   - Категория должности
   - Уровень образования и квалификация
   - Структура подчиненных

2. Функциональные обязанности:
   - Организация и координация работы отдела
   - Планирование загрузки оборудования
   - Обеспечение соблюдения техники безопасности
   - Отчеты о выполнении планов

3. Ответственность:
   - За соблюдение сроков выполнения заказов
   - За качество выпускаемой продукции
   - За сохранность оборудования и инструмента

4. Права и полномочия:

- Возможность внесения предложений по совершенствованию работы участка
- Получение необходимой документации и материалов
- Привлечение подрядчиков и поставщиков услуг

По аналогии подготовьте инструкции для остальных должностей.

3.Вашему предприятию предстоит расширение объема производства. Необходимо внести изменения в существующее штатное

Практическая работа № 19

Тема: «Планирование трудовой деятельности персонала структурного подразделения»

Цель: закрепить навыки планирования трудовой деятельности персонала, распределения рабочих заданий, составления графиков сменности и прогнозирования потребности в кадрах на предприятии.

Задание:

1. Составить график сменности для посменной работы бригады.
2. Распределить рабочие задания между сотрудниками подразделения с учетом их квалификации.
3. Реорганизовать рабочую нагрузку персонала при отсутствии ключевых специалистов.
4. Разработать план подбора персонала при расширении производства предприятия.

Технические средства обучения: компьютер с установленным программным обеспечением для построения таблиц и графиков (MS Excel, MS Word).

Ход работы:

1. Составление графика сменности
2. Распределение рабочих заданий
3. Оптимизация рабочей нагрузки
4. Прогнозирование потребности в персонале
5. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.
2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1: Составление графика сменности сотрудников.

Подготовить график сменности для бригады из 10 человек, работающих посменно (два экипажа, работа сутки через трое). При составлении графика учесть следующие моменты:

- Рабочий день длится 24 часа.
- График составляется на период продолжительностью три месяца.
- Бригада должна обеспечить непрерывную круглосуточную работу подразделения.
- Нужно соблюсти баланс отдыха и занятости каждого сотрудника.

Оформите готовый график сменности в табличной форме и поясните принципы его построения.

2: Распределение рабочих заданий сотрудникам группы

Перед вами поставлена цель распределить рабочие задания между четырьмя сотрудниками подразделения на неделю. Каждый сотрудник имеет квалификацию и профильную специализацию:

- Сотрудник A: высокая квалификация, может выполнять любые задачи.
- Сотрудник B: средняя квалификация, ограничен в объёме сложных задач.
- Сотрудники C и D: новички, нуждаются в обучении и поддержке старших коллег.

Задания, подлежащие выполнению:

- Установка нового оборудования (сложная задача).
- Регулярное техническое обслуживание оборудования (средняя сложность).
- Простое профилактическое обслуживание инструментов (простая задача).
- Документационная работа (нетехническая задача).

Распределите задачи между сотрудниками с учётом квалификационного состава команды и временных ограничений.

Постройте схему распределения задач и поясните ваш подход.

3: Оптимизация рабочей нагрузки персонала

На основании имеющегося плана работы подразделение должно завершить монтаж линии конвейера за две недели. Однако возникли непредвиденные обстоятельства, и два ключевых специалиста временно отсутствуют. Вам необходимо перераспределить нагрузку оставшихся сотрудников, сохранив запланированные сроки завершения монтажа.

Сделайте следующее:

- Определите новый объём работы для оставшихся сотрудников.

- Спланируйте оптимальный порядок выполнения задач с учетом опыта и квалификации сотрудников.

- Подготовьте отчёт о проделанной работе и рекомендациях по предотвращению аналогичных проблем в будущем.

Приведите подробный план действий с комментариями.

4: Прогнозирование потребности в персонале

Вам поступило уведомление о предстоящем расширении предприятия, вследствие которого ожидается значительное увеличение объемов производства. Перед вами ставится задача определить потребность в дополнительном персонале и подготовить план подбора новых сотрудников.

При подготовке учтите:

- Тип необходимого персонала (рабочие, специалисты, руководители).
- Потребность в квалифицированных кадрах.
- Временные рамки найма и ввода в эксплуатацию новых мощностей.

Напишите подробный план мероприятий по подбору персонала и формированию штата для расширения производства.

Практическая работа № 20

Тема: «Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия. Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия»

Цель: закрепить навыки анализа эффективности работы подразделения предприятия, уметь выявлять резервы повышения производительности, рассчитывать основные экономические показатели деятельности подразделения и определять пути их улучшения.

Задание:

1. Провести анализ факторов, влияющих на эффективность подразделения.
2. Оценить уровень загрузки оборудования и персонала.
3. Выявить внутрипроизводственные резервы улучшения деятельности подразделения.
4. Рассчитать показатели экономической эффективности подразделения.
5. Рассчитать себестоимость единицы продукции.

Технические средства обучения: компьютер с установленным программным обеспечением для построения таблиц и графиков (MS Excel, MS Word).

Ход работы:

1. Анализ факторов влияния на эффективность подразделения
2. Оценка уровня загрузки оборудования и персонала

3. Выявление внутрипроизводственных резервов
4. Расчёт показателей экономической эффективности
5. Расчёт себестоимости единицы продукции
6. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Анализ факторов влияния на эффективность подразделения

Выберите одно подразделение промышленного предприятия (например, производственный цех, отдел сбыта, бухгалтерия). Опишите внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность работы выбранного подразделения. Составьте таблицу, отражающую влияние каждого фактора на работу подразделения (таблица должна содержать графы: фактор, характер воздействия, возможное воздействие).

Пример таблицы:

Фактор	**Характер воздействия**	**Возможное воздействие**

Вопросы для анализа:

a) Какие ключевые показатели характеризуют деятельность вашего подразделения?
b) Какова роль внутренних ресурсов подразделения в достижении целей предприятия?
c) Что является ограничением роста производительности труда работников подразделения?

2. Оценка уровня загрузки оборудования и персонала

Используя отчетные данные предприятия, рассчитайте коэффициент загруженности основных производственных фондов и уровень занятости сотрудников в подразделении за определенный период (месяц, квартал, полугодие). Проведите сравнительный анализ полученных результатов с аналогичными показателями предыдущего периода.

3. Выявление внутрипроизводственных резервов улучшения деятельности подразделения

Определите возможные пути оптимизации процесса производства, снижения затрат и увеличения выпуска продукции или услуг. Представьте перечень мероприятий, направленных на повышение эффективности работы подразделения.

Например:

- внедрение современных технологий управления качеством,
- улучшение системы мотивации сотрудников,
- модернизация производственного оборудования.

4. Расчет показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия

Рассчитайте показатель рентабельности продаж подразделения предприятия.

Представьте расчет на примере предложенного подразделения предприятия. Например, используя отчетные данные отдела сбыта за прошедший год, покажите динамику изменения показателя.

Допустим, выручка от реализации составила 1 млн рублей, прибыль от реализации — 200 тыс. рублей.

5. Расчет себестоимости единицы продукции

Используйте отчетные данные цеха предприятия для расчета полной себестоимости одной единицы произведенной продукции. Определите структуру себестоимости (материальные затраты, заработная плата, амортизация, прочие расходы).

Практическая работа № 21

Тема: «Разработка требований к охране труда при сборочно-сварочных работах на стапеле»

Цель: закрепить навыки выявления опасных зон и потенциально травмоопасных мест на стапельной площадке, составления инструкций по технике безопасности, выбора средств индивидуальной защиты и планирования мероприятий по контролю и обучению правилам охраны труда.

Задание:

1. Выявить зоны повышенной опасности на участке стапеля.
2. Составить инструкцию по технике безопасности для сборочно-сварочных работ.
3. Обосновать выбор средств индивидуальной защиты для работников.
4. Разработать план мероприятий по обучению правилам охраны труда.
5. Сформулировать требования к рабочим местам и оборудованию на стапеле.

Технические средства обучения: –.

Ход работы:

1. Определение опасных зон
2. Разработка инструкции по технике безопасности
3. Выбор средств индивидуальной защиты
4. Планирование мероприятий по обучению охране труда
5. Разработка требований к рабочим местам и оборудованию
6. Оформление результатов

Рекомендуемая литература:

1. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

2. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

Практическая часть:

1. Определение опасных зон и потенциально травмоопасных мест на участке стапеля.

Задача: Студентам предлагается детально осмотреть участок стапельной площадки, предназначенный для сборочно-сварочных работ, и выявить зоны потенциальной опасности и травматизма:

- Участки вблизи кромок стапелей, опасные падениями и травмами;
- Зоны расположения электросварочного оборудования и точек подключения электропитания;
- Пути перемещения грузов и оборудования, подверженные столкновениям и механическим повреждениям;
- Место хранения баллонов с горючими газами и легковоспламеняющихся веществ.

Зафиксировать выявленные участки на плане стапельного помещения и отметить их специальными обозначениями.

2. Разработка инструкции по технике безопасности при сборке и сварке на стапеле

Задача: Составить подробную инструкцию по технике безопасности для рабочих, выполняющих сборочно-сварочные работы на стапеле. Инструкция должна охватывать следующие важные аспекты:

- Использование специальной защитной экипировки (очки, каски, спецодежда, перчатки);
- Правила обращения с электрооборудованием и электросварочным аппаратом;
- Алгоритм поведения при возникновении аварийных ситуаций (замыкание сети, пожар, утечка газа);

- Особенности транспортировки и складирования тяжелых объектов и баллонного газа;

- Запреты на проведение работ в определенных зонах и участках стапеля.

3. Выбор и обоснование средств индивидуальной защиты (СИЗ)

Задача: Необходимо выбрать средства индивидуальной защиты, соответствующие характеру работ на стапеле, и обосновать их применение:

- Средства защиты глаз и лица (защитные очки, маски);

- Средства защиты органов дыхания (респираторы, противогазы);

- Спецодежду и обувь (костюм сварщика, ботинки с металлическим носком);

- Специальные приспособления для работы на высоте (страховочный трос, привязи).

Отметить назначение каждого СИЗ и представить список рекомендованных защитных средств для конкретной специальности.

4. Планирование мероприятий по контролю и обучению правилам охраны труда

Задача: Организовать программу регулярного инструктажа и обучения безопасным методам работы на стапельном участке:

- Периодичность проведения вводного и повторного инструктажа;

- Методы фиксации прохождения инструктажа рабочими;

- Формы и содержание проверочных тестов для подтверждения усвоения работниками правил охраны труда;

- Мероприятия по проведению регулярных учений и тренировок на случай чрезвычайных происшествий.

Представить разработанный план мероприятий в наглядной таблице.

5. Самостоятельная разработка требований к рабочим местам и оборудованию

Задача: Самостоятельно создать свод требований к состоянию рабочих мест и оборудования при выполнении сборочно-сварочных работ на стапеле:

- Общее состояние поверхности пола и стен;

- Наличие ограждений и знаков безопасности;

- Освещение и вентиляция помещений;

- Соответствие нормам пожарной безопасности;

- Состояние проводов питания и заземляющих устройств.

Требования оформить в качестве отдельного документа, обязательного для исполнения персоналом.

4. ВОПРОСЫ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Понятие, основные задачи, принципы направления деятельности, роль предприятия в развитии экономики
2. Структура управления судостроительного предприятия

3. Система управления персоналом (цели, содержание, функции)
4. Основные подсистемы управления персоналом (содержание и назначение)
5. Методы управления
6. Организационно-правовые формы предприятий в России
7. Структура организации.
8. Основные показатели производственной программы структурного подразделения предприятия
9. Анализ действий руководителя и подчиненных
10. Подбор и оценка персонала
11. Планирования деятельности структурного подразделения
12. Расчёт основных показателей производственной программы структурного подразделения предприятия
13. Методы и инструменты модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия
14. Рациональное управленческое решение
15. Принципы модели оперативного руководства структурным подразделением предприятия
16. План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении
17. План мероприятий по улучшению организации труда в структурном подразделении
18. Экономические вопросы технологической подготовки
19. Расчеты показателей экономической эффективности оптимального варианта
20. Система планово-учетных единиц постройки
21. Расчёт показателей экономической эффективности работы структурного подразделения предприятия
22. Персонал предприятия, его классификация
23. Основы рациональной организации труда, ее задачи и направления
24. Мотивация труда, ее виды
25. Определение основных критериев отбора и продвижения кадров на предприятии
26. Формирование численного и квалифицированного состава бригады
27. Расчёт и анализ показателей состояния кадров на предприятии
28. Методы принятия решений
29. Формы и системы оплаты труда
30. Принятия решений на предприятии и в его структурных подразделениях
31. Планирование в системе менеджмента. Планирование, выбор оптимальных решений и организация работы в условиях нестандартных ситуаций.
32. Разработка трудового договора между работодателем и работником.
33. Планирование на предприятии в условиях бригадной формы организации и стимулирования труда.
34. Оценка систем мотивации
35. Миссии и структуры организации
36. Производственный процесс, его классификация по отдельным признакам
37. Основные принципы проектирования и организации производственных процессов
38. Состав производственного процесса постройки судна
39. Разработка функций и критериев системы мотивации
40. Экономическое значение и способы сокращения длительности производственного цикла
41. Определение факторов рисков в работе структурного подразделения предприятия и путей их преодоления
42. Нормирование в судостроении
43. Принципы расчетов
44. Общие и специфические факторы ценообразования на уровне предприятия
45. Планирование работы исполнителей

46. Планирование в условиях рынка: принципы, методы, виды
47. Планирование и анализ трудовой деятельности персонала структурного подразделения
48. Определение направлений и резервов для повышения эффективности работы структурного подразделения предприятия
49. Функциональные обязанности работников и руководителей
50. Принципы делового общения в коллективе
51. Деловой этикет
52. Эффективность работы структурного подразделения предприятия
53. Рациональная организация рабочих мест, участие в расстановке кадров, обеспечение их предметами и средствами труда
54. Обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии
55. Мероприятия: меры предупреждения, мониторинг и оценка эффективности
56. Медико-профилактические меры направленные на поддержание здоровья работников, проведение медицинских осмотров и профилактических мероприятий, мероприятий лечебного характера
57. Экономические меры, направленные на повышение экономических затрат на безопасность и здоровье работников, обеспечение оборудованием, отвечающие за опасную работу за человека.

5. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ

Основная литература

1. Одинцов А.А. Основы менеджмента: Учебное пособие Для СПО / Одинцов А. А. – 2–е изд.; испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2022. – 212 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно–библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/493082 – ISBN 978-5-534-04815-5 URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=104489&idb=0

2. Кузнецов Ю.В. Менеджмент. Практикум: Учебное пособие Для СПО. – Москва: Юрайт, 2022. – 246 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно–библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/491093 (дата обращения: 11.01.2022). – ISBN 978-5-534-02464-7: URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=106569&idb=0

3. Горемыкин В.А. Организация производства и управление предприятием: учебник / Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. – Москва: Юрайт, 2022.

4. Игнатьева А.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Игнатьева А.В., Максимцов М.М. – Москва: ИНФРА-М, 2023.

5. Кравченко К.И. Теория организации: учебник и практикум для СПО / Кравченко К.И. – Москва: Издательство Юрайт, 2022.

Дополнительная литература

6. Грибов В.Д. Управление структурным подразделением: учебное пособие для студентов СПО. – Москва: Кнорус, 2023.

7. Лихолетова В.В. Управление организацией (предприятием) СПб: Интермедия, 2022.

8. Свечников В.В. Швейкерт М.И., Пузикова Е.А. Экономика предприятия (организации) учебное пособие: Москва: Флинта, 2023.

9. Турцова О.Г. Организация производства и управление предприятием: учебник. – М.: ИНФРА – М, 2023.

10. Бережной В.И. Экономический анализ деятельности хозяйствующих субъектов: учебник и практикум для среднего профессионального образования. – Москва: Юрайт, 2023 г.2. Василенко Л.А. Менеджмент организаций: теория и практика управления персоналом: учебник / Василенко Л.А. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2022.

11. Маслова Т.Д. Управленческие решения: учебник и практикум для академического бакалавриата / Маслова Т.Д. – Москва: Юрайт, 2023.

12. Попова Р.Г. Финансовый менеджмент: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Попова Р.Г., Исакова Р.Е. – Москва: Юрайт, 2022.

13. Хрусталёва Н.С. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Хрусталёва Н.С., Дятловская О.Н. – Москва: Издательство Юрайт, 2023.

14. Хазанович Э.С. Инвестиции. Учебник и практикум для вузов. – Москва: Юрайт, 2023 г.

15. Экономика предприятий / Баскакова О.В., Грибов В.Д., Шуклина М.А.; под ред. проф. Грибова В.Д. – Москва: КНОРУС, 2023 г.

16. Мехтиханова Н.Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала: Учебное пособие Для СПО / Мехтиханова Н. Н. – 2-е изд.; испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2021. – 195 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/475686 (дата обращения: 11.01.2022). – ISBN 978-5-534-13047-8, URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=106009&idb=0

17. Иванов И. Н. Организация производства. Практикум: Учебное пособие Для СПО. – Москва : Юрайт, 2021. – 362 с. – (Профессиональное образование). – Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL: https://urait.ru/bcode/471225 (дата обращения: 11.01.2022). – ISBN 978-5-534-10590-2: URL: https://lib.kstu.su/MegaPro/UserEntry?Action=Link_FindDoc&id=107428&idb=0

Основные электронные издания

18. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации (minobrnauki.gov.ru – https://minobrnauki.gov.ru)

19. Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (gost.ru - http://www.gost.ru)

20. Национальная библиотека открытого образования (nlo.mos.ru)

21. Академ kpc.ru)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 009B2066B13EC6BD3AC9D4657D6DE2BAFF
Владелец Левков Сергей Андреевич
Действителен с 21.02.2025 по 17.05.2026