

**Компонент ОПОП 25.05.03 Техническая эксплуатация транспортного радиооборудования;
направленность (профиль) «Информационно-телекоммуникационные системы на транспорте и
их информационная защита»**

Б1.О.05
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Дисциплины
(модуля)**

Организация и управление предприятием

Разработчик:
Кузьменко В.М.
ФИО

доцент
должность

к.э.н., доцент
ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры
Экономики и управления
наименование кафедры

протокол № 6 от 19.02.2026
Заведующий кафедрой
ЭиУ
Щебарова Н.Н.

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля ¹	Оценочные средства промежуточной аттестации ²
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3– Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 УК-3 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели ИД-2 УК-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует	Знать: понятие о производстве и его классификацию; Особенности организации производственных процессов; основные принципы организации производств; стадии производственных	анализировать факторы, определяющие структуру производства; организовывать материально-техническое обеспечение производства. воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия экономических решений, обосновывать экономические решения в различных областях жизнедеятельности, используя методы	навыками организации производственных процессов, методами измерения производительности труда, методами экономического обоснования инженерных решений, навыки взаимодействия берегового объекта радиосвязи с морским спасательно-координационным центром или морским	Выполнение контрольной работы тестовые задания;	Результаты текущего контроля

	полномочия членам команды; организует обсуждение различных идей и мнений ИД-3 УК-3 Преодолевают возникающие в команде разногласия и конфликты на основе учета интересов всех сторон	процессов. цели и задачи организации труда на предприятии; основные принципы управляющей системы предприятия; организационную структуру аппарата управления организацией;	экономического анализа и планирования для достижения поставленных целей обеспечивать взаимодействие берегового объекта радиосвязи с морским спасательно-координационным центром или морским спасательным подцентром с целью организации спасения судна, терпящего использовать финансовые инструменты для инвестирования в оборудование, расширения производства, получения кредитов и страхования	навыками управления личными финансами		
УК -9 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИД-3 УК-9 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов	типы и виды организационных структур управления, основные принципы организации и планирования деятельности команды с учетом базовых дефектологических знаний основы финансовой грамотности				
УК -10 – Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях	ИД-1 УК-10 Воспринимает и анализирует информацию, необходимую для принятия экономических					

жизнедеятельност и	решений ИД-2УК-10 Обосновывает экономические решения в различных областях жизнедеятельности, используя методы экономического анализа и планирования для достижения поставленных целей ИД-3 УК-10 Применяет экономические знания при технико-экономическом обосновании инженерных решений					
ПК - 10 - Способен осуществлять взаимодействие берегового объекта радиосвязи с морским спасательно-координационны	ИД-1ПК-10 Применяет знания по организации и управлению спасением судна, терпящего бедствие; ИД-2 ПК-10					

м центром или морским спасательным подцентром с целью организации спасения судна, терпящего бедствие	Обеспечивает взаимодействие берегового объекта радиосвязи с морским спасательно-координационным центром или морским спасательным подцентром с целью организации спасения судна, терпящего ИД-3 ПК-10 Применяет навыки взаимодействия берегового объекта радиосвязи с морским спасательно-координационным центром или морским спасательным подцентром с целью организации спасения судна, терпящего бедствие					
--	---	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объёме без недочётов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочётами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) заданий	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач.	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач.

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

1. Критерии и шкала оценивания тестов

Рекомендации по работе с тестами по дисциплине (модулю) изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Типовое тестовое задание

1. Классификация предприятий:
 - а) коммерческие и некоммерческие;
 - б) малые и средние;
 - в) монопродуктовые и полипродуктовые.
2. Главная цель функционирования некоммерческого предприятия:
 - а) ориентированы на максимизацию прибыли;
 - б) ориентированы на минимизацию издержек;
 - в) ориентированы на социальный эффект.
3. Управление акционерным обществом осуществляет:
 - а) наблюдательный совет;
 - б) общее собрание акционеров.
4. ОАО образовывается тремя учредителями. Один учредитель вложил в уставной капитал денежные средства в европейской валюте EURO. Он потребовал в учредительных документах указать о том, что курс EURO по отношению к курсу рубля должен служить основанием для пересмотра долей учредителей в уставном капитале. Его требования:
 - а) законны;
 - б) законы, если с этим согласны все другие учредители;
 - в) незаконны.
5. Организационно-правовые формы предприятия – это:
 - а) государственное предприятие;
 - б) малое предприятие;
 - в) совместное предприятие;
 - г) акционерное предприятие.
6. Формы реорганизации предприятия – это:
 - а) слияние;
 - б) выделение;
 - в) присоединение;
 - г) разделение;
 - д) расхождение.
7. Основа деятельности предприятия как хозяйствующего субъекта:
 - а) взаимосвязь между отдельными факторами производства;
 - б) производственный процесс, связанный с выпуском продукции, исполнением работ и оказанием услуг;
 - в) поддержание отношений с другими предприятиями.
8. Производственный процесс определяется:
 - а) конкретными условиями деятельности предприятия;
 - б) наличием отдельных видов ресурсов;

в) совокупностью основных, вспомогательных и обслуживающих процессов труда.

9. Производственная структура предприятия отражает:

- а) совокупность отдельных производственных и управленческих подразделений;
- б) разделение предприятия на отдельные производственные подразделения с учетом принципов их построения, взаимосвязи и размещения;
- в) взаимосвязи между отдельными подразделениями и работниками предприятия.

10. Цехи предприятия подразделяют:

- а) на виды в зависимости от квалификации занятых в них работников,
- б) виды по характеру технологических процессов;
- в) основные, вспомогательные и обслуживающие.

11. На предприятиях выделяются участки со структурой производства:

- а) цеховой и бесцеховой;
- б) цеховой;
- в) бесцеховой.

12. Специализация участков характеризуется однородностью:

- а) выпускаемой продукции;
- б) выполняемых операций;
- в) продукции, операций и оборудования

Критерии и шкала оценивания тестирования

Оценка/баллы ³	Критерии оценки
<i>Отлично/20</i>	90-100 % правильных ответов
<i>Хорошо/18</i>	70-89 % правильных ответов
<i>Удовлетворительно/15</i>	50-69 % правильных ответов
<i>Неудовлетворительно/ менее 15</i>	49% и меньше правильных ответов

2. Критерии и шкала оценивания контрольной работы

Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МГТУ.

В ФОС включен типовой вариант контрольного задания.

Вариант 1

1. Сформулируйте основные принципы организации производства.

Задача

В отчетном году на целлюлозно-бумажном предприятии было выработано готовой продукции А тыс. руб. Реализовано полуфабрикатов по специальному заказу Б тыс. руб., отпущено электроэнергии, выработанной предприятием, на сторону В тыс. руб. Определите объем товарной и валовой продукции. Данные приведены в таблице 1.

вариант	а	б	в
1	2180	200	150
2	3000	320	275
3	3520	415	350
4	6800	690	475

5	7350	850	780
---	------	-----	-----

Тесты.

1. Последовательность этапов прохождения товара с момента представления рынку: а) выведение на рынок; б) стабилизация; в) спад; г) рост.
2. Виды специализации производства: а) узкая; б) корпусная; в) технологическая.
3. К некоммерческим организациям относятся: а) коммандитные товарищества, общества с дополнительной ответственностью; б) общественные и религиозные организации, фонды, ассоциации; в) хозяйственные товарищества, общества, производственные кооперативы; г) личные (индивидуальные) предприятия, государственные и муниципальные унитарные предприятия.
4. Характеристиками внешней среды предприятия являются: а) состояние окружающей среды на производственной площадке предприятия; б) численность персонала предприятия; в) число конкурентов.
5. Задания по выполнению производственной программы отдельными производственными подразделениями формируются отделом: а) труда и зарплаты; б) маркетинга; в) производственным (или планово-производственным); г) финансовым.
6. Разработанная производственная программа используется для разработки планов: а) снабжения и сбыта, использования трудовых ресурсов, производства отдельных производственных подразделений, использования производственных мощностей, затрат и конечных финансовых результатов; б) использования трудовых ресурсов и затрат и конечных финансовых результатов; в) снабжения и сбыта, социального развития; г) использования трудовых ресурсов.
7. Производственная программа формируется на базе: а) маркетинговых исследований; б) данных о заработной плате; в) организационной структуры управления предприятием.
8. Максимально допустимая величина абсолютного расхода материалов, топлива, энергии и др. ресурсов на производство единицы продукции – это: а) лимит; б) норматив; в) предел; г) норма.
9. Показатели производственной программы: а) дебиторская задолженность; б) ассортимент; в) качество; г) номенклатура; д) прибыль.
10. Последовательность этапов внутрифирменного планирования: а) прогнозирование; б) корректировка плана; в) постановка задач; г) составление бюджетов

Оценка/баллы	Критерии оценки
Отлично/ 40	90-100 % правильных ответов
Хорошо/35	70-89 % правильных ответов
Удовлетворительно/30	50-69 % правильных ответов
Неудовлетворительно/ менее 30	49% и меньше правильных ответов

3. Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Примерные задания для выполнения практических работ

Тема 1. Предприятие как производственная система: понятие, свойства и состав

Вопросы

1. Предприятие как основной субъект предпринимательской деятельности. Понятие о производственном процессе и его классификация.
2. Научные принципы организации процессов производства.
3. Организация производственного процесса во времени и пространстве.
4. Особенности организации производственных процессов на судоремонтных предприятиях.
5. Стадии производственных процессов.
6. Производственные операции и их классификация.
7. Типы производственной структуры.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично/20</i>	Задание выполнено полностью и правильно отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо/18</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно/15</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно/менее 15</i>	Задание не выполнено.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней независимой оценки качества образования

Комплект заданий диагностической работы

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
1	1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала? а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; +г) составление отчетов; д) организация. 2. Управленческий персонал включает: а) вспомогательных рабочих; б) сезонных рабочих; в) младший обслуживающий персонал; +г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих. 3. Японскому менеджменту персонала не относится: а) пожизненный наем на работу; б) принципы старшинства при оплате и назначении; в) коллективная ответственность; г) неформальный контроль; +д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа. 4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале? а) "Экономика труда"; +б) "Транспортные системы"; в) "Психология"; г) "Физиология труда"; д) "Социология труда". 5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: +а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия; б) найма рабочих на предприятие; в) отбора персонала для занятия определенной должности; г) согласно действующему законодательству; д) достижения стратегических целей предприятия. 6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно: а) на разработку новых видов продукции;

	б) на определение стратегического курса развития предприятия; в) на создание дополнительных рабочих мест; г) на перепрофилирование деятельности предприятия; +д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия. 7. Что включает инвестирование в человеческий капитал? а) вкладывание средств в производство; б) вкладывание средств в новые технологии; +в) расходы на повышение квалификации персонала; г) вкладывание средств в строительство новых сооружений. д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия. 8. Человеческий капитал - это: +а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность. б) вкладывание средств в средства производства; в) нематериальные активы предприятия. г) материальные активы предприятия; д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат. 9. Функции управления персоналом представляют собой: +а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия; б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия; в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации; г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия; д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции. 10. Потенциал специалиста – это: +а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей; б) здоровье человека; в) способность адаптироваться к новым условиям; г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства; д) способность человека производить продукцию
	УК -9 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
	1. Какие профессиональные сферы требуют использования дефектологических знаний? а) Только педагогическая сфера (школы, детские сады). б) Педагогическая, медицинская, социальная, психология и другие, где работа связана с детьми и людьми с ОВЗ. в) Только банковская сфера. 2 Гуманистический подход к управлению персоналом – это: 1. создание таких условий и содержания труда, которые позволили бы снизить степень отчуждения работника от его трудовой деятельности и других работников, при которых функционирование и результативность производства зависят от мотивации уровня работников, степени учета их интересов; 2. приоритет интересов и потребностей работника над интересами производства. 3. Ученые, которые внесли наибольший вклад в развитие менеджмента персонала, -

	это: 1. Ф. Тейлор (начало 20 века), который использовал научный анализ для определения способов выполнения производственных задач, отбора 6 работников, наилучшим образом подходящих для выполнения работ; обосновал необходимость соответствующего обучения работников, а также правильное использование материального стимулирования; 2. Э. Мэйо (середина 20 века), представитель школы человеческих отношений, которая основана на теории мотивации, где учитываются желания и ожидания людей, а также межличностные отношения в производственной сфере; 3. Финский исследователь Санталайнен (60-е годы 20 века), который обосновал поведенческую концепцию управления, ориентированную на использование различных методов мотивации (управление по целям; обогащение труда, партисипативное управление, т.е. участие работников в управлении); 4. Игорь Ансофф, автор теории организационного потенциала. 4. Субъект управления персоналом – это: 1. группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы, а также руководители всех уровней, выполняющие функцию управления по отношению к своим подчиненным; 2. конкретный руководитель структурного подразделения. 5. В содержание управления персоналом входят следующие направления: 1. определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции, услуг; 2. формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка); 3. кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров); 4. система общей и профессиональной подготовки кадров; 5. адаптация работников на предприятии; 6. оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия; 7. деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение предприятия рабочей силой и за надежную социальную защиту работника; 8. деятельность, связанная с изменением организационной структуры предприятия 6. В кадровой политике большое значение имеет человеческий фактор, который можно обозначить, как: 1. главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг; 2. психологическое, физиологическое состояние людей, оказывающее влияние на состояние производства. 7. Гендерный подход в карьере – это: 1. «гендер» (пер. с лат. – «социальный пол») как совокупность норм поведения и позиций, которые ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе. Гендер, т.е. социальный пол, является основной областью, в которой или при помощи которой выражается власть; 2. успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному
--	---

	полу 8. При разработке проекта рабочего места используются: 1. справочники тарифно-квалификационные, в которых содержатся типовые решения относительно набора функций применительно к должности служащих и разряду рабочих; 2. информация об уровне заработной платы на конкретном сегменте рынка. 9. Мотивация связана с таким понятием, как: 1. нужда; 2. финансовые средства 10. Основная заработная плата работника устанавливается в соответствии с такими факторами, как: 1. требования рабочего места по уровню квалификации; 2. выслугой лет, т.е. количеством лет, отработанных в отрасли, предприятии, конкретной профессии; 3. уровнем заработной платы руководства предприятия .
УК -10 – Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	
	Группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели, процесс создания некоторой структуры или системы - это.... а) объединения б) организация в) устройство г) формирование 2.Юридические лица, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли, называется..... а) некоммерческими организациями б) коммерческими организациями в) благотворительными организациями г) спонсорскими организациями 3. Отношения между сотрудниками одного подразделения, подчиненными одному начальнику, называются..... А) дивизиональными Б) функциональными В) параллельными Г) линейными 4. Для крупных предприятий характерен _____ тип организационной структуры управления. а) функциональный б) дивизиональный в) линейно-штабной г) функциональный и дивизиональный 5. Тип производства, обеспечивающий низкие удельные издержки производства, высокую производительность труда и наиболее полное использование оборудования, называется.... а) серийным б) единичным в) мелкосерийным

	г) массовым 6. Научный принцип организации производства, заключающийся в выпуске равных или равномерно нарастающих объемов продукции отдельным подразделением предприятия за определенную единицу времени, называется принципом..... а) ритмичности б) непрерывности в) специализации г) прямоточности 7. Разработка общей концепции (идеи) организации производства относится к этапу..... а) внедрения б) рабочего проектирования в) предпроектной подготовки г) технического проектирования 8. Принцип прямоточности при организации производства наиболее полно реализуется при организации _____ производства а) универсального б) единичного в) специализированного г) массового 9. Концентрация производства на основе укрупнения цеха за счет слияния двух мелких является _____ концентрацией а) агрегатной б) структурной в) комбинированной г) технологической 10. Бережливое производство-это.....
	ПК - 10 - Способен осуществлять взаимодействие берегового объекта радиосвязи с морским спасательно-координационным центром или морским спасательным подцентром с целью организации спасения судна, терпящего бедствие
	1. По содержанию решения разделяют на: 1).+ Технические, экономические, социальные. 2). Ординарные, синергетические. 3). Стратегические, перспективные, текущие, стабилизационные. 4). Нет верного ответа. 2. По технологии принятия решения подразделяют на: 1). Рекомендательные, ориентирующие, директивные. 2).+ Запрограммированные, незапрограммированные. 3). Безальтернативные, бинарные, многовариантные, инновационные. 4). Интуитивные, адаптивные 3. К важнейшим законам, определяющим поведение человека в процессе принятия хозяйственных решений относятся: 1).+ Общие законы управления человеком, законы инерционности человеческих систем, законы связи с внешней средой и социально-психологические законы. 2). Законы единства сознания и бессознательного, законы относительности поведения, общие законы инерции. 3). Законы соответствия требованиям среды, законы ограниченности нормативно-правового поведения и законы традиций и обычаев. 4). Нет верного ответа. 4. Технологии принятия управленческих решений включают:

	1).Методы и средства сбора и обработки информации и приемы эффективного воздействия на персонал. 2).Принципы, законы и закономерности организации и управления и системы контроля. 1).+ Методы и средства сбора и обработки информации, приемы эффективного воздействия на персонал, принципы, законы и закономерности организации и управления и системы контроля. 3).Факторы внешней/внутренней среды, способы и условия использования активных средств, критерии сравнения и выбора вариантов решения и компоненты логико-методологической рациональности. 5. Отношения в коллективе относят: +1) к факторам внутренней среды организации; 2) к факторам непосредственного окружения организации; 3) к факторам общего внешнего окружения организации. 6. Какие документы не нужны для государственной регистрации предприятия: +1) справка о доходах участников предприятия из налоговой инспекции; 2) устав; 3) заявление о регистрации; +4) бизнес-план; 5) учредительный договор или решение о создании предприятия. 7. Система повторяющегося взаимодействия между подразделениями предприятия (участками, цехами, службами), обусловленная сложившимся разделением и кооперацией труда, называется _____ структурой предприятия. 1) организационной; +2) производственной; 3) технологической; 4) комплексной. 8. Цехи, вырабатывающие продукцию (или оказывают услуги), потребляемую основными цехами, и непосредственно не участвующие в выпуске основной продукции, называются: 1) обслуживающими; 2) обрабатывающими; +3) вспомогательными; 4) основными. 9. Организация производственной структуры предприятия на основе подразделений (цехов), специализирующихся на изготовлении в них определенного изделия, и подразделений, выполняющих комплекс однородных операций по изготовлению и обработке разнородных деталей, характерна для _____ производственной структуры. 1) технологической; +2) смешанной; 3) комплексной; 4) предметной 10. Закрепленная за рабочим (группой рабочих) часть производственной площади с находящимися орудиями труда и другими средствами производства (соответствующее оборудование и технологическая оснастка), называется: 1) производственным участком; +2) рабочим местом; 3) производственной структурой; 4) цехом.
--	--

