

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГАОУ ВО «МГТУ»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник ММРК имени И.И. Месяцева
ФГАОУ ВО «МГТУ»



И.В. Артеменко

«26» мая 2023 года



**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

учебной дисциплины ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей
программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ)
специальности 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики
по программе базовой подготовки
форма обучения: очная, заочная
Назначение: промежуточная аттестация

Мурманск
2023

Рассмотрено и одобрено на заседании

Методическим объединением преподавателей социально-экономических и правовых дисциплин по специальностям, реализуемым в ММРК имени И.И. Месяцева

Председатель МО _____ Симонишвили Г.М.

Протокол от 26 мая 2023 г.

Автор (составитель): Урденко Л.В., преподаватель высшей категории «ММРК имени И.И. Месяцева»
ФГАОУ ВО «МГТУ»

Ф.И.О , ученая степень, звание, должность, квалиф. категория

Эксперт (рецензент) _____ Дуплицкая С.В. преподаватель высшей категории «ММРК имени И.И. Месяцева»
ФГАОУ ВО «МГТУ»

Ф.И.О. , ученая степень, звание, должность, квалиф. категория

1. Кодификатор оценочных средств

Код	Наименование	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного
-----	--------------	--	--------------------------

ОС	оценочного средства		средства в КОС
1	2	3	4
1	Практическое задание	комплект заданий по вариантам; - Методические указания по выполнению работ; --критерии и шкала оценивания.	Методические рекомендации по выполнению практических заданий
2	Аттестационный лист по производственной практике	Оценочное средство, позволяющее оценить качество выполнения работ по производственной практике в рамках приобретения практического опыта в соответствии с технологией и требованиями организации, в которых проходила практика, содержащее сведения об уровне освоения обучающимся ПК.	Аттестационный лист по производственной практике
3	Характеристика на обучающегося по освоению ПК в период практики	Оценочное средство, позволяющее оценить качество освоения профессиональных компетенций в период практики	Характеристика на обучающегося от предприятия

2. Комплекты контрольно - оценочных средства по видам аттестации

2.1 наполнение КОС/КИМ для текущего контроля

Оценочные средства <i>например</i>	Комплекты контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта практической деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
Практическое задание	комплект заданий по вариантам; - Методические указания по выполнению работ; --критерии и шкала оценивания.

2.2 Программа промежуточной аттестации по ПМ содержит:

2.2.1 наполнение КОС/КИМ для промежуточной аттестации по МДК

Форма проведения <i>например</i>	Комплекты контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта практической деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
Экзамен	- вопросы и задания для подготовки к экзамену; - практические задания к экзамену; - экзаменационные билеты; -критерии и шкала оценивания ответа обучающегося на экзамене.
Комплексный экзамен	- вопросы и задания; - билеты; - критерии и шкала оценивания ответа обучающегося.

**Комплект контрольно-оценочных средств
для текущего контроля**

по учебной дисциплине (МДК) 02.01 Основы управления коллективом исполнителей
(наименования дисциплины)

Практические работы

по ПМ. 02 (МДК) 02.01 Основы управления коллективом исполнителей
(наименования дисциплины)

Составитель _____ / Урденко Л.В./

(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

1. Перечень практических работ.

№ п/п темы	Наименование темы	Наименование практической работы	Формы текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1.1.	Организация работы коллектива исполнителей	Практическая работа № 1. Составление структурной схемы видов производственных инструктажей.	Защита практической работы
Тема 1.1	Организация работы коллектива исполнителей	Практическая работа №2. Рациональная организация рабочих мест, расстановка кадров, обеспечение их предметами и средствами труда	Защита практической работы
Тема 1.2	Планирование работы коллектива исполнителей.	Практическая работа №3. Обеспечение соблюдения правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии	Защита практической работы
Тема 2.2	Функции менеджмента. Управленческий цикл.	Практическая работа №4. Построение организационной структуры управления.	Защита практической работы
Тема 2.2	Функции менеджмента. Управленческий цикл	Практическая работа №5. Определение мотивации деятельности.	Защита практической работы
Тема 2.2.	Функции менеджмента. Управленческий цикл	Практическая работа №6. Контроль деятельности исполнителей	Защита практической работы
Тема 2.3	Система методов управления.	Практическая работа №7. Методы управления	Защита практической работы
Тема 2.4	Коммуникации в управлении.	Практическая работа №8. Овладение приемами делового и управленческого общения	Защита практической работы
Тема 2.5	Управленческое решение.	Практическая работа №9. Принятия и реализации управленческих решений.	Защита практической работы
Тема 2.6	Руководство: власть и партнерство.	Практическая работа №10. Решение ситуационных задач на определение стиля управления.	Защита практической работы
Тема 2.6	Руководство: власть и партнерство	Практическая работа №11. Анализ конфликтных ситуаций в управлении.	Защита практической работы
Тема 3.1	Организация производственного и технологического процесса.	Практическая работа №12. Расчет длительности производственного цикла.	Защита практической работы
Тема 3.2	Организация и нормирование труда на предприятии	Практическая работа №13. Расчет норм труда и показателей производительности труда	Защита практической работы
Тема 3.2	Организация и нормирование труда на предприятии	Практическая работа №14. Расчет заработной платы различных категорий работников.	Защита практической работы

Тема 3.3	Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.	Практическая работа №15. Расчет по принятой методике основных производственных показателей, характеризующих эффективность выполняемых работ.	Защита практической работы
Тема 3.3	Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.	Практическая работа №16. Расчет себестоимости продукции (работ, услуг)	Защита практической работы
Тема 3.3	Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.	Практическая работа №17. Определение цены на продукцию (работ, услуг).	Защита практической работы
Тема 3.3	Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.	Практическая работа №18. Расчет основных экономических показателей.	Защита практической работы

Практическая работа № 1.

Тема 1.1 Организация работы коллектива исполнителей.

Компетентность 4.8 «Содействие установлению хороших взаимоотношений между людьми на борту судна» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний. Изучить виды производственных инструктажей: программу проведения, порядок документального оформления.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: Составление структурной схемы видов производственных инструктажей.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Организация работы коллектива исполнителей»; задания к практической работе № 1.

Перечень используемых источников

1. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года, с поправками. Лондон.: Международная морская организация, 2013.-403 с.
2. Охрана труда: учебник / В.А. Девисиллов –5-е изд., перераб. и доп. –М.: ФОРУМ, 2013. –512 с.: ил. –(Профессиональное образование).
3. Правила по охране труда морского и речного флота (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.05.2014 г. No 367н).

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: Своевременность обучения безопасности труда работников организации обязан контролировать, инженер охраны труда или работник, на которого возложены эти обязанности приказом руководителя организации. Обучение и проведение инструктажей по безопасности труда должны иметь непрерывный многоуровневый характер. Работник, ставя свою подпись в журнале регистрации инструктажа, принимает на себя обязательства по соблюдению требований по безопасным методам работы, сведения о которых он получил во время инструктирования. То есть происходит перераспределение ответственности: представитель руководителя выполнил свои обязательства по охране труда (в данном случае в части инструктирования), и теперь осталось дело за работником. Предполагается, что если работник при выполнении работы будет следовать предписаниям инструкций, то вероятность повреждения его здоровья в результате несчастного случая сводится к минимуму. В этом и заключается смысл проведения инструктажей по охране труда. Инструктажи по безопасности труда подразделяются на: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.

Составление структурных схем проведения инструктажей.

На предприятиях разрабатывается методика проведения инструктажей по охране труда. Её оформление предусматривает составление структурных схем проведения инструктажей, в которых наглядным образом представлены организационные вопросы проведения.

На схеме 1 показан пример составления такой формы.

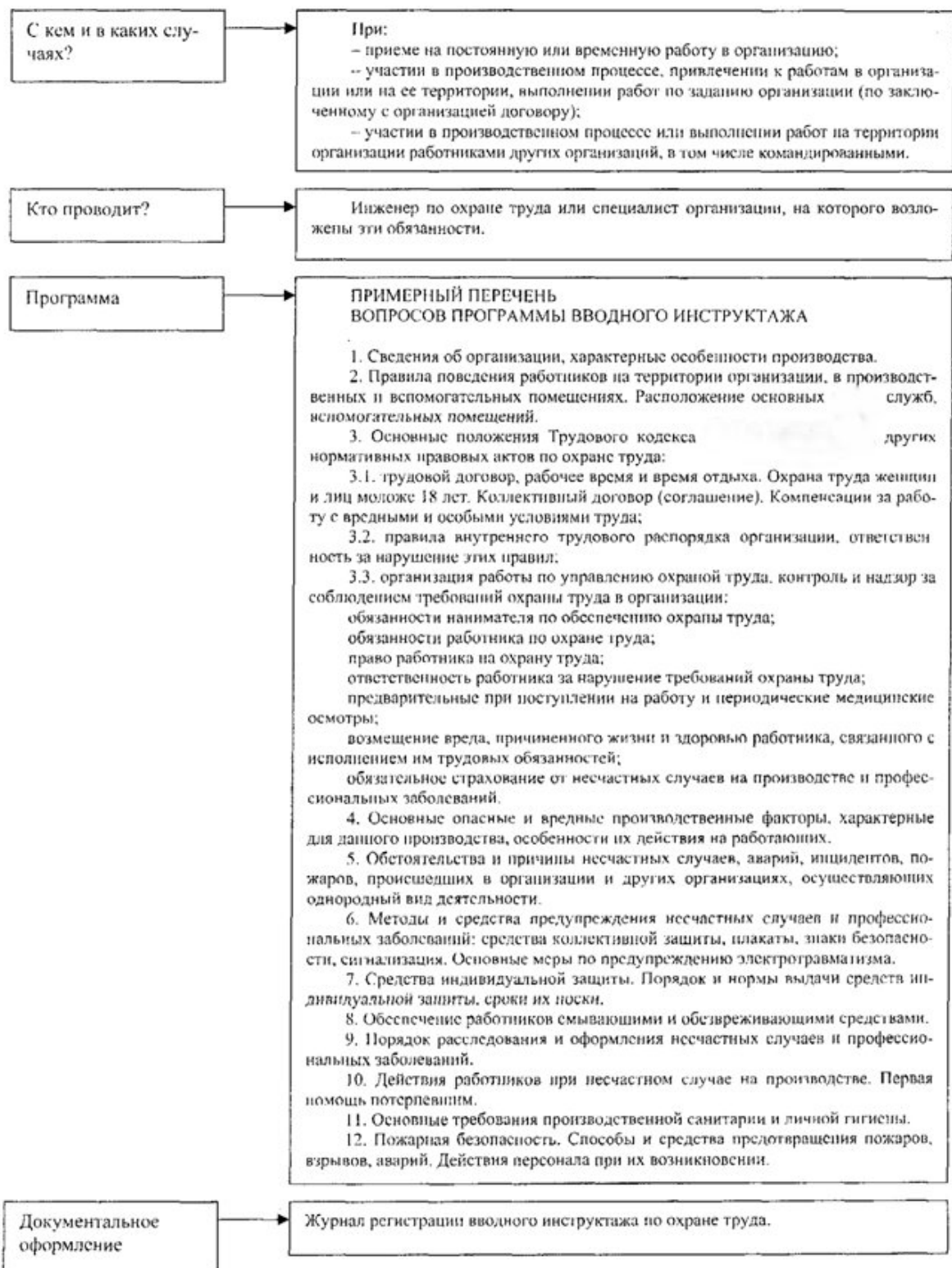


Схема 1 – Структурная схема проведения вводного инструктажа

Задания для самостоятельного решения.

Изучите теоретический материал и выполните задания 1–4

Задание №1

Составить структурную схему первичного инструктажа по образцу, показанному в шаблоне (схема 1.).

Задание №2

Составить структурную схему повторного инструктажа по образцу, показанному в шаблоне (схема 1.).

Задание №3

Составить структурную схему внепланового инструктажа по образцу, показанному в шаблоне (схема 1.).

Задание №4

Составить структурную схему целевого инструктажа по образцу, показанному в шаблоне (схема 1.).

Задание № 5

Составить таблицу с описанием содержания вводного инструктажа по форме:
Таблица 1 – Теоретические основы проведения вводного инструктажа.

№	Вопрос	Ответ
1	С кем и в каких случаях проводится вводный инструктаж	
2	Кто проводит?	
3	Краткое содержание программы вводного инструктажа	
4	Документальное оформление проведения вводного инструктажа	

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. В чем заключается смысл проведения инструктажей по охране труда?
2. Перечислите виды инструктажей
3. Для чего составляются структурные схемы инструктажей?
4. Какая документация используется для регистрации инструктажей?

Практическая работа № 2.

Тема 1.1 Организация работы коллектива исполнителей.

Компетентность 4.8 «Содействие установлению хороших взаимоотношений между людьми на борту судна» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: научиться применять рациональные приемы организации рабочих мест и составлять планы размещения оборудования.

Наглядные пособия, оборудование: Организация рабочих мест, расстановка кадров, обеспечение их предметами и средствами труда»; задания к практической работе № 2.

Перечень используемых источников

1. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года, с поправками. Лондон.: Международная морская организация, 2013.-403 с.
2. Охрана труда: учебник / В.А. Девисилов –5-е изд., перераб. и доп. –М.: ФОРУМ, 2013. –512 с.: ил. –(Профессиональное образование).
3. Правила по охране труда морского и речного флота (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.05.2014 г. № 367н).

Задания для самостоятельного выполнения:

Изучите теоретический материал и ответьте на вопросы:

1. Рабочее место (определение)
2. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании рабочего места?
3. Какие вредные и опасные производственные факторы возможные при работе?
3. Когда трудовые движения рациональны?
4. Каковы требования к планировке рабочего места электромеханика?
5. Оформите в таблицу информацию о применяемом оборудовании на рабочем месте

Таблица 1 – Оснащение рабочего места электромеханика.

№	Материально-техническое оснащение рабочего места	Предназначение

6. Опишите документальное оснащение рабочего места электромеханика.

Таблица 2 – Документальное оснащение рабочего места электромеханика.

Документация	Содержание

7. Какие требования предъявляются к одежде электромеханика на судне?
8. Сколько времени должна составлять продолжительность отдыха на судне. Обоснуйте ответ.
9. Понятие списочного и среднесписочного состава работников. Их отличия.
10. Понятие явочной численности работников.
11. Как определяется численность работников основного производства?
12. Как определяется численность вспомогательных рабочих?
13. От каких факторов зависит расчет потребного количества электриков?

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Дайте определение понятия «рабочее место».
2. Приведите классификацию видов рабочих мест.
3. Раскройте сущность и содержание процесса организации рабочих мест.
4. Какие направления организации рабочих мест существуют?
5. Что такое производственная операция, какова ее структура и роль в установлении рациональных приемов и методов труда?
6. Какая документация используется при организации рабочего места?
7. От каких факторов зависит расчет потребного количества оборудования?
8. От каких факторов зависит расчет потребного количества оборудования?
9. Как определяется степень использования оборудования?

Практическая работа № 3.

Тема 1.2. Планирование работы коллектива исполнителей.

Компетентность 4.8 «Содействие установлению хороших взаимоотношений между людьми на борту судна» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: рассмотреть правила безопасности труда и проанализировать требования производственной санитарии.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Планирование мероприятий по контролю за соблюдением правил безопасности труда и выполнению требований производственной санитарии»; задания к практической работе № 3.

Перечень используемых источников

1. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года, с поправками. Лондон.: Международная морская организация, 2013.-403 с.
2. Охрана труда: учебник / В.А. Девисиллов –5-е изд., перераб. и доп. –М.: ФОРУМ, 2013. –512 с.: ил. –(Профессиональное образование).

3. Правила по охране труда морского и речного флота (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.05.2014 г. № 367н).

Задачи для самостоятельного решения:

Задача 1.

Матрос курил на судне, за что и был справедливо наказан. Работник был признан виновным в нарушении требований охраны труда, так как курил в неустановленном для этого месте, имеющем повышенную пожаро- и взрывоопасность. Опишите с выводами в чем состояло нарушение, какие последствия будут для работника, последствия для работодателя, обоснование последствий?

Задача 2.

Электромеханик при выходе на вахту одел вместо рабочей обуви обыкновенную, за что был правомерно наказан работодателем. Опишите с выводами в чем состояло нарушение, какие последствия будут для работника, последствия для работодателя, обоснование последствий?

Задача 3.

Моторист передвигаясь по судну оступился, из-за неудовлетворительного состояния покрытия палубы и отсутствия безопасных схем перемещения на судне, в результате чего получил травму. Госинспектором труда при расследовании несчастных случаев с мотористом было определено, что виноват в этом капитан. В чем состояло нарушение капитан ?

Дать ответа на вопросы:

1. Что такое охрана труда на судне?
2. Какими нормативно – правовыми документами регулируются положения по охране труда на морском и речном транспорте?
3. Какие основные типичные нарушения вы знаете?
4. Укажите основные источники взрывоопасных и пожароопасных веществ на судне?
5. Какие мероприятия необходимы для поднятия эффективности и предотвращения травматизма на судне?
6. Административные наказания в области нарушения правил охраны труда на водном транспорте.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Что такое производственная санитария ?
2. Профессиональные заболевания – это ...
3. Какими параметрами характеризуется производственный микроклимат?
4. Что относится к оптимальным, допустимым, вредным и опасным условиям труда.
5. Перечислите средства индивидуальной защиты от воздействия вредных веществ.

Практическая работа № 4.

Тема 2.2. Функции менеджмента. Управленческий цикл.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: спроектировать организационную структуру управления на примере конкретной организации (судна), проанализировать организационные структуры управления.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Организационные структуры управления»; задания к практической работе № 4.

Перечень используемых источников.

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Задания для самостоятельного выполнения:

Задание №1. Провести сравнительный анализ организационных структур управления.

Заполнить таблицу.

Название ОСУ	Характерные черты	Преимущества	Недостатки	Схема
Линейная				
Функциональная				

Линейно-функциональная				
Матричная				

Задание № 2.

Продумайте схему и спроектируйте вариант структуры управления в организации (на примере судна). В соответствии с этим:

- 1) Определите название организации (судна)
- 2) Разработайте схему организационной структуры управления.
- 3) Определите тип организационной структуры. Обоснуйте свой выбор.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Перечислите и поясните основные элементы организационной структуры управления.
2. Каковы требования к организационным структурам управления?
3. В чем состоят принципы формирования организационных структур управления?
4. Каковы типы организационных структур?
5. Назовите основные полномочия, которые возлагаются на руководителей и сотрудников в организации, что они предполагают?

Практическая работа № 5.

Тема 2.2. Функции менеджмента. Управленческий цикл.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: определение мотивации деятельности.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Мотивация труда»; задания к практической работе № 5.

Перечень используемых источников.

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.

2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: мотивация и критерии мотивации труда. Индивидуальная и групповая мотивации. Ступени мотивации. Правила работы с группой. Мотивация и иерархия потребностей. Первичные и вторичные потребности. Потребности и мотивационное поведение. Процессуальные теории мотивации. Сущность делегирования. Правила и принципы делегирования.

Задания для самостоятельного решения.

Задание № 1.

Часто в деятельности менеджера приходится решать вопросы о внедрении новых прогрессивных методов работы подчиненных. Известно, что разные работники по-разному относятся к нововведениям.

Оцените, какие мотивы преобладают у следующих категорий работников:

- консервативных, т.е. настроенных неприязненно к совершенствованию организации деятельности предприятия;
 - безразличных, т.е. пассивно, безучастно относящихся к повышению эффективности деятельности предприятия;
 - благожелательных, т.е. рационально настроенных на разумное совершенствование деятельности предприятия;
 - радикальных, т.е. настроенных на решительное совершенствование деятельности предприятия.
- Определите, какие методы подходят для мотивации каждой из указанных категорий работников?

Задание № 2.

Выберите из предлагаемого ориентировочного перечня приемов мотивации те, которые соответствуют в большей степени каждому виду мотивов.

Мотивы	Приемы и способы воздействия на мотивы
Деловые;	Взаимная подстраховка
Коллективистские;	Авансированная похвала
Мотивы типа достижений и притязаний ;	Материальное вознаграждение
Мотивы избегания неудачи (лично-негативные);	Упорядочение режима труда
	Признание самооценки
	Обогащение содержания труда

Мотивы материального благополучия	Участие в управлении Делегирование полномочий Уточнение должностных обязанностей Перспектива должностного роста Выражение доверия Апелляция к долгу и сознательности Обязывание к выполнению полномочий Повышение самостоятельности в работе Организация труда Предъявление требований Моральное стимулирование Перераспределение полномочий Уточнение критериев эффективности труда Информирование о результатах труда Уточнение расстановки персонала Наказание Оказание деловой помощи Оценка эффективности работы Регулирование делового взаимодействия
-----------------------------------	---

Задание № 3.

Анализ конкретной ситуации.

Вы – начальник цеха производства фирмы. Известно, что более чем половине работников фирмы работа не нравится или безразлична. Но эта группа работников продолжает работать на фирме, поскольку здесь более высокая заработная плата, чем на других фирмах и работа расположена близко от места проживания. Части работников работа на фирме нравится в том числе по следующим причинам: Хорошая зарплата - 34% работников Хорошие условия труда – 6% Хорошие отношения в коллективе – 18% Работа соответствует образованию и наклонностям – 15%. Из материалов социологического обследования установлено, что больше всего в жизни работники фирмы ценят: Материальное благополучие, достаток и уют в доме (67%) Уважение в коллективе – 24% Интересную работу – 15%.

Вопросы для анализа конкретной ситуации.

1. Является ли в настоящее время коллектив фирмы достаточно сплоченным, способным решать усложняющиеся проблемы в условиях рыночных отношений?
2. Какие меры нужно предпринять, чтобы выполняемый труд стал более привлекательным для большинства работников?
3. Что необходимо сделать, чтобы добиться органического сочетания материальных и моральных стимулов к трудовой деятельности?

Выводы и предложения по данной практической работе.

Мотивация и стимулы являются основными факторами, побуждающими людей трудиться, повышать свою квалификацию, профессионально осуществлять свою деятельность. Проведение данного занятия позволяет курсантам определить, что лежит в основе их деятельности, что способствует саморазвитию, повышению своей квалификации, качественному выполнению профессиональной деятельности. Используется интерактивный метод обучения - анализ конкретных ситуаций.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. В чем отличие мотивации от стимулирования?
2. Какие Вы знаете теории мотивации?
3. В чем вы видите недостатки теории потребностей?
4. Для чего руководителю необходимо знать потребности подчиненных?
5. Перечислите процессуальные теории мотивации и в чем их суть?

Практическая работа № 6.

Тема 2.2. Функции менеджмента. Управленческий цикл.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: умения выбирать и применять формы и методы контроля в профессиональной деятельности.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Контроль деятельности экономического субъекта»; задания к практической работе № 6.

Перечень используемых источников.

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Задания для самостоятельного решения.

Задание №1. Познакомьтесь с предложенными ситуациями и выберите виды и формы осуществления контроля за выполнением работ:

1. Работник не справился с заданием, так как не понял, что делать, и либо не сделал ничего, либо сделал не то, что требовалось.
2. Работник забыл о порученном задании.
3. Работник отложил выполнение задания, решив, что другие задачи более важны.

4. Работник не выполнил задание, поскольку не владел необходимыми для этого опытом и знаниями.
5. Работник поленился выполнить задание.
6. Работнику для выполнения задания не хватило ресурсов (информации, полномочий, оборудования и т.п).
7. Работник не выполнил задание, так как посчитал задание угрозой своему статусу и не захотел его выполнять.
8. Работник не выполнил задание, так как посчитал его бессмысленным и неверным.
9. Работник не выполнил задание, потому что было плохое самочувствие, сложились непредвиденные обстоятельства и т.п.

Руководство к выполнению работы

1. Для выполнения работы необходимо заполнить следующую таблицу:

Производственная ситуация	Вид контроля	Форма контроля
1	2	3

2. Для того чтобы заполнить столбцы 2 и 3, необходимо выбрать виды и формы контроля, представленные в таблице 2:

Виды контроля	Формы контроля
Предварительный контроль	<ul style="list-style-type: none"> - формулирование задачи в общем виде при помощи вопросов: что делать? зачем? - задать подчиненному уточняющие вопросы по каждому значимому элементу поставленной задачи; - детализировано сформулировать задачу: что именно сделать? когда? В каком виде представить результат? - Разобраться, в чем причина сопротивления сотрудника, не желающего выполнять задание; - выбрать другого исполнителя; - определить ресурсы для выполнения задания
Текущий контроль	<ul style="list-style-type: none"> - разбить работу на элементы и контролировать каждый из них; - осознанно установить более ранние сроки выполнения задания, чем требуется на самом деле; - простое напоминание о необходимости и сроках выполнения задания; - постоянное наблюдение за работой сотрудников при помощи видеокамер; - выборочное наблюдение за работой сотрудников; - проведение оперативного совещания с отчетом сотрудников о проделанной работе; - персональные встречи руководителя с подчиненными с обсуждением процесса выполнения задания; - обход рабочих мест руководителем; - ежемесячное представление отчетов руководителю; - регистрация исполнения поручения в специальном журнале; - сплошной тотальный контроль непосредственного начальника;

	<ul style="list-style-type: none"> - проведение выборочных проверок; - вынесение устного замечания; - необходимость написать объяснительную записку; - подведение итогов соблюдения исполнительской дисциплины на совещании
Заключительный контроль	<ul style="list-style-type: none"> - фиксация факта выполнения задания; - оценка качества выполнения работы; - выявление причин отклонений; - определение санкций после оценки результата; - определение стимулирующих действий после оценки результатов; - составление отчета по итогам работы; - презентация подчиненным итогов работы; - аттестация персонала; - исследование удовлетворенности клиентов результатами работы исполнителей

3. Помните, что в каждой ситуации необходимо рассмотреть все три вида контроля, выбрав варианты формы осуществления этого контроля.

4. После завершения работы над таблицей, сформулируйте вывод, ответив на вопрос: что такое система контроля и почему руководителю нельзя игнорировать в своей деятельности какой-либо вид контроля? Как вы думаете, какие профессиональные навыки вы приобрели, выполняя данную работу?

Форма контроля – защита практической работы

Практическая работа № 7.

Тема 2.3. Система методов управления.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: выбрать методы управленческого воздействия с учетом конкретных ситуаций.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Методы управления»; микрокалькулятор; задания к практической работе № 7.

Перечень используемых источников

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.

2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: Методы управления. Понятие, классификация, взаимосвязь и взаимозависимость методов управления. Экономические методы управления. Административные и социально-психологические методы управления.

Задания для самостоятельного решения.

Задание 1. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения нового стиля руководства пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Как вы поступите в данной ситуации? Какие методы управления вы будете использовать? Почему?

Задание 2. Подчиненный, игнорируя ваши советы и рекомендации, делает все по своему, не обращая внимание на замечания, не исправляя то, на что вы ему указываете.

Как вы поступите в данной ситуации? Какие методы управления вы будете использовать? Почему?

Задание 3. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Как вы поступите в данной ситуации? Какие методы управления вы будете использовать? Почему?

Задание 4. Вы - руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травмы. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

Как вы поступите в данной ситуации? Какие методы управления вы будете использовать? Почему?

Задание 5. Вы недавно начали работать начальником современного цеха (отдела) в крупной промышленной организации, придя на эту должность из другой организации. Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва целых два часа. Вы идете по коридору и видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, вы видите ту же картину.

Как вы поступите в данной ситуации? Какие методы управления вы будете использовать? Почему?

Задание 6. Вы - начальник цеха (отдела). После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию.

Как вы поступите в данной ситуации? Какие методы управления вы будете использовать? Почему?

Задание 7. Представьте, что вы - руководитель одной из престижных фирм. И вот однажды, проходя мимо одного из отделов в рабочее время, вы замечаете, что одна из сотрудниц читает книгу, а другая - делает себе маникюр. Сделав им замечание, вы видите, что они не реагируют на ваше замечание и на ваше присутствие вообще.

Какие действия вы предпримете в этой ситуации? Какой метод управления вы будете использовать? Почему?

Задание 8. Директор предприятия, которое занимается тем, что выпускает детали для машин, установил дополнительную плату той смене работников, которая перевыполнит план.

Какой метод управления он применил? Обоснуйте ответ. Как это скажется на поведении работников и деятельности организации?

Задание 9. Начальник цеха провел инструктаж по технике безопасности во всей бригаде.

Какой метод воздействия и мотивацию он применил? Почему? Можно ли не использовать данные методы управления? Почему?

Задание 10. Директор объявил, что за опоздание на работу на 5 минут люди лишаются рабочих мест.

Какой метод управления он применил? В каких случаях это воздействие будет эффективным?

Задание 11. Вы - директор предприятия и решил проверить, чем занимаются ваши подчиненные. Вы пошли контролировать их работу и во время проверки увидели такую картину. Один из ваших подчиненных в рабочее время, когда у него много работы, разговаривает со своим ребенком, который пришел на работу к родителю по особенно важной причине. Вы объявите ему выговор, т.е. примените административное воздействие.

Как ваши действия отразятся на поведении работника? Что бы вы сделали в этой ситуации?

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Определите значимость экономического стимулирования как метода воздействия субъекта на объект управления.
2. Назовите методы организационного воздействия.
3. Назовите методы распорядительного воздействия.
4. В чем сущность перехода от организационно-распорядительных методов к экономическим?
5. Какова цель социально-психологических методов управления
6. Сформулировать принципы формирования и использования механизма управления.
7. Определить сущность и значение социально-психологических методов управления.
8. Содержание и классификация социальных методов управления
9. Содержание и классификация психологических методов управления.

Практическая работа № 8.

Тема 2.4. Коммуникации в управлении.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/б).

Компетентность 4.8 «Содействие установлению хороших взаимоотношений между людьми на борту судна» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/б).

Цель занятия: закрепить знаний, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: применение различных форм общения в коллективе.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Деловое и управленческое общение»; задания к практической работе №8.

Перечень используемых источников

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работ: профессиональная этика руководителя; культура общения как норма деловой и профессиональной этики; культура речи. правила общения с подчиненными, виды и типы контроля подчиненных; деловое общение, его характеристика; фазы делового общения: начало беседы, передача информации, аргументирование, опровержение доводов собеседника, принятие решения; проведение переговоров, совещаний, встреч, бесед.

Задания для самостоятельного решения.

Задание 1.

Менеджер хочет отказать подчиненному, убедив его в своей правоте. Поясните, какой аргумент лучше всего свидетельствует о высокой культуре управления у менеджера, используя следующие варианты:

1. Поставьте себя на мое место.
2. Когда будете начальником, тогда и будете вправе решать.
3. Я отвечаю за всех Вас (ответ необходимо кратко обосновать).

Задание 2.

Менеджер хочет подчеркнуть свою власть и превосходство над подчиненными. Объясните, где должна происходить беседа, используя следующие варианты:

1. В кабинете менеджера.
2. На нейтральной территории.
3. В кабинете подчиненного, желательно с присутствием посторонних.

Задание 3.

Менеджеру нужно дать поручение сотруднику, который, как известно по опыту, будет спорить, доказывать, что дело не входит в его обязанности. Поясните как эффективно поставить вопрос, чтобы преодолеть его сопротивление, используя следующие варианты:

1. Как Вы думаете?
2. Каковы Ваши предложения?
3. Вы будете выполнять или нет?

Задание 4.

Проанализируйте ситуации, разработайте механизм критики для каждой ситуации, проведите дискуссию по обсуждению предлагаемых вариантов критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Ситуация 1.

Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Поясните, что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию.

Ситуация 2.

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз «сворачивать» беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась. Объясните, как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения.

Ситуация 3.

У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не

знаете, какой интерес их объединяет. Укажите, что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы.

Ситуация 4.

Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Укажите, какие замечания и каким образом их необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе.

Ситуация 5.

Ваш сотрудник «вышел из себя» во время делового взаимодействия с вами, не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь это подрывает ваш авторитет. Объясните, что вы предпримете.

Ситуация 6.

Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим. Когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Поясните, как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом. Укажите, что вы предпримете.

Тест 1. «Умеете ли вы вести деловые переговоры?»

1. Бывает ли, что вас удивляют реакции людей, с которыми вы сталкиваетесь в первый раз?
2. Есть ли у вас привычка договаривать фразы, начатые вашим собеседником, т.к. вам кажется, что вы угадали его мысль, а говорит он слишком медленно?
3. Часто ли вы жалуетесь, что вам не дают всего необходимого для того, чтобы успешно закончить порученную вам работу?
4. Когда критикуют мнение, которое вы разделяете, или коллектив, в котором вы работаете, возражаете ли вы (или хотя бы возникает у вас такое желание)?
5. Способны ли вы предвидеть, чем вы будете заниматься в ближайшие 6 месяцев?
6. Если вы попадаете на совещание, где есть незнакомые вам люди, стараетесь ли вы скрыть ваше мнение по обсуждаемым вопросам?
7. Считаете ли вы, что в любых переговорах всегда кто-то становится победителем, а кто-то обязательно проигрывает?
8. Говорят ли о вас, что вы упорны и твердолобы?
9. Считаете ли вы, что на переговорах всегда надо запрашивать вдвое больше того, что вы хотите получить в конечном итоге?
10. Трудно ли вам скрыть свое плохое настроение, например, когда вы играете в карты и проигрываете?
11. Считаете ли вы необходимым возразить по всем пунктам тому, кто на совещании высказал мнение, противоположное вашему?
12. Неприятна ли вам частая смена видов деятельности?

13. Заняли ли вы ту должность и получили ли ту зарплату, которые наметили для себя несколько лет назад?
14. Считаете ли вы допустимым пользоваться слабостями других для достижения своих целей?
15. Уверены ли вы, что можете легко найти аргументы, способные убедить других в вашей правоте?
16. Готовитесь ли вы старательно к встречам и совещаниям, в которых вам предстоит принять участие?

Ответы: Запишите себе по одному очку за каждый ответ, совпавший с данными ниже:

1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 14, 15, 16 – нет

5, 8, 10, 11, 12, 13 – да

0–5 баллов – Вы не рождены для переговоров. Лучше всего вам подобрать себе работу, где от вас этого и не потребуется.

6–11 баллов – Вы хорошо умеете вести переговоры, но есть опасность, что вы проявите властные черты своего характера в самый неподходящий момент. Вам стоит заняться повышением своей квалификации в этой сфере, а главное – учиться жестко держать себя в руках.

12–16 баллов – Вы всегда очень ловко ведете переговоры. Но будьте осторожны! Окружающие вас люди могут подумать, что за этой ловкостью скрывается нечестность и от вас лучше держаться подальше. А такое мнение на пользу не идет!

Тест 2: Умеете ли вы вести переговоры?

Дайте ответ, выбирая между «да» и «нет».

1. Удивляет ли вас реакция людей, которых вы видите впервые
2. Есть ли у вас привычка заканчивать фразу за других, так как вы знаете, что они скажут?
3. Часто ли вы жалуется, что не имеете нужных средств, чтобы довести до конца свою работу?
4. Возражаете ли вы или желаете возразить, когда критикуют мнение, близкое вам, или вашу группу (коллектив)?
5. Способны ли вы прикинуть, чем будете заняты в ближайшие 6 месяцев?
6. На совещании вы не знаете всех участников. Избегаете ли вы намеренно раскрывать свою точку зрения?
7. Считаете ли вы, что во всех переговорах всегда бывают победители и побежденные?
8. Не говорят ли о вас, что вы упрямый и твердолобый?
9. Считаете ли вы, что во всех переговорах, где надо договориться до пяти пунктов, следует начинать с пятого?
10. Трудно ли вам скрывать плохое настроение, когда играете с друзьями (например, в шахматы или в карты) и проигрываете?
11. Считаете ли вы необходимым отвечать пункт за пунктом тому, кто высказывает на совещании мнение, противоположное вашему?
12. Неприятно ли вам часто менять один вид занятий на другой?
13. Занимаете ли вы ту должность и получаете ли такую зарплату, на какие рассчитывали несколько лет назад?
14. Считаете ли вы возможным использовать слабости других, чтобы достичь своих целей?
15. Уверены ли вы, что легко найдете аргументы, чтобы убедить других в своей правоте?
16. Тщательно ли вы готовитесь к будущим деловым встречам и совещаниям?

Запишите по одному очку за каждый ответ, который совпал со следующими:

1. Нет. 2. Нет. 3. Нет. 4. Нет. 5. Да. 6. Нет. 7. Нет. 8. Да. 9. Нет. 10. Да. 11. Да. 12. Да. 13. Да. 14. Нет. 15. Нет. 16. Нет.

Выводы и предложения по данной практической работе.

Умение общаться с деловым партнером, понимание психологии другого человека, интересов другой организации можно считать одним из определяющих факторов в процессе ведения

переговоров. Это умение главенствует не только на деловых переговорах. Если человек умеет побуждать к деятельности других людей, то он состоится в качестве руководителя.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Чем отличаются конфронтационный и партнерский подходы к переговорам?
2. Какие требования предъявляются к специалистам, ведущим переговоры?
3. Каковы преимущества, когда переговоры ведет один человек?
4. Каковы преимущества, когда переговоры ведет команда?
5. Охарактеризуйте структуру переговоров?
6. Как взаимодействовать с партнером на переговорах?
7. Что такое «тактика ведения переговоров»?

Практическая работа № 9.

Тема 2.5. Управленческое решение.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/б)

Компетентность 4.8 «Содействие установлению хороших взаимоотношений между людьми на борту судна» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/б).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: принятия и реализации управленческих решений..

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Управленческое решение»; задания к практической работе №9.

Перечень используемых источников

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное

учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: Труд менеджера связан с постоянным разрешением проблем, поэтому принятие решений является основой управления.

Решение - это выбор наиболее приемлемой альтернативы из возможного многообразия вариантов.

Управленческое решение — это выбор альтернативы, осуществлённый руководителем в рамках его должностных полномочий и компетенции и направленный на достижение целей организации.

Управленческое решение - это выбор альтернативы (одного варианта из двух или нескольких), предполагающей набор эффективных действий по совершенствованию организации управления. Процесс принятия управленческих решений - это совокупность взаимосвязанных целенаправленных логически последовательных управленческих действий, обеспечивающих реализацию управленческих задач.

Задания для самостоятельного решения.

Ситуация 1

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и ваш начальник считает свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения.

- А. Строго придерживаться субординации, не оспаривая решение начальника предложить подчиненному отложить выполнение текущей работы.
- Б. Все зависит от того, насколько авторитетен в ваших глазах начальник.
- В. Выразить свое несогласие с решением начальника, предупредить о том, что впредь в таких случаях будете отменять его задания, порученные ваше подчиненному без вашего согласия.
- Г. В интересах дела отменить задание начальника и приказать подчиненному продолжать начатую работу.

Ситуация 2

Сотрудник ваше отдела допустил халатность: не внес в информацию, направленную в вышестоящий орган уточненные данные.

Действия руководителя:

- А. Посочувствовать работнику, пустив разрешение ситуации на самотек.
- Б. Потребовать письменного объяснения, провести жесткий разговор, припомнив прежние ошибки подчиненного.
- В. Вынести факт на обсуждение коллектива, предлагая принять коллективное решение.
- Г. Приложить к объяснительной записке докладную на имя руководителя.

Задание 1.

Проанализируйте процесс принятия решений. Стоило ли поступить иначе, если бы вы тогда были знакомы с основными моделями и приемами принятия решений?

Вследствие неэффективности работы предприятия (высокие затраты, прибыль 0%, высокая текучесть кадров) было принято решение закрыть данное предприятие. Причина заключалась в низкой мотивации работы сотрудников: нет привлекательных условий работы, бесплатных обедов, бесплатного проезда, мало клиентов, предприятие расположено на окраине города. Из 10 человек приглашенных работать соглашался только 1. Но и тот через некоторое время увольнялся. Поэтому очень трудно было укомплектовать штат работников, и было принято решение закрыть предприятие.

Стоило ли поступить иначе, если бы мы тогда были знакомы с основными моделями и приемами принятия решений?

Проанализируем данную ситуацию. Итак, проблема заключается в низкой мотивации работы сотрудников. В этой ситуации для функции управления типичны следующие решения:

1. В чем нуждаются мои подчиненные?
2. В какой мере эти потребности удовлетворяются в ходе деятельности, направленной на достижение целей фирмы?
3. Если удовлетворение работой и производительность моих подчиненных возросла, то почему это произошло?
4. Что можем мы сделать, чтобы повысить уровень удовлетворенности работой и производительность подчиненных?

Задание 2.

В результате усиления позиций конкурентов у фирмы ООО «N» возникли сложности со сбытом оборудования. Имеются следующие варианты решения задачи:

Варианты решения задачи	Вариант задания	
	I	II
1) снизить производство оборудования. При этом потери фирмы составят	с 5000 до 4000 ед. в месяц 50000 у.е.	с 6000 до 5000 ед. в месяц 100000 у.е.
2) усовершенствовать производимое оборудование. В этом случае потери дохода составят	20000 у.е. (от модернизации) и 30000 у.е. (от внесенных изменений в технологию)	30000 у.е. (от модернизации) и 50000 у.е. (от внесенных изменений в технологию)
3) усилить рекламную компанию. В этом случае затраты на единицу продукции возрастут	на 8 у.е.	на 7 у.е.

По заданному варианту определить:

- 1) факторы, влияющие на принятие решений;
- 2) рассчитать доходность;
- 3) выбрать окончательное решение;
- 4) оформить решение в табл. 1

Таблица 1

Содержание этапов процесса принятия решения

Характер проблемы	Альтернативы	Ограничения	Критерий	Выбор
1	2	3	4	5

Выводы и предложения по данной практической работе.

Для руководителя важным является умение правильно и своевременно принимать управленческие решения. Методы принятия управленческих решений являются регламентируемыми действиями и способами по решению управленческих задач выбора альтернатив. То есть это конкретные способы, с помощью которых может быть решена проблема. В каждой организации осуществляется разработка управленческих решений. И в каждой организации практика разработки и принятия управленческих решений имеет свои особенности, определяемые характером и спецификой ее деятельности, ее организационной структурой, действующей системой коммуникаций, внутренней культурой. Подготовка решений осуществляется на основании всей совокупности информации о ситуации, ее тщательного анализа и оценок.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы:

1. Дайте классификацию управленческих решений.
2. Раскройте смысл классификационного признака «по объекту управления».
3. Раскройте понятие процесса разработки и принятия управленческого решения.
4. Какие этапы процесса разработки и принятия управленческого решения существуют?
5. Что такое проблема и ее решение?
6. Какие мероприятия осуществляются на этапе подготовки к разработке управленческого решения?
7. Какие мероприятия осуществляются на этапе разработки управленческого решения?
8. Какие мероприятия осуществляются на этапе принятия решения, реализации и оценки результата?
9. Какие внешние и внутренние факторы оказывают влияние на процесс разработки и принятия управленческих решений?
10. Раскройте факторы, влияющие на качество и эффективность управленческих решений.
11. Сформулируйте требования, предъявляемые к управленческим решениям.
12. Каковы цели и критерии оценки управленческих решений?
13. В чем заключается сущность принятия решения ЛПР?
14. Перечислите основные формы УР.

15. Как оформляются УР?
16. Какие элементы включает организация выполнения решения?
17. Перечислите основные этапы реализации УР.
18. В чем заключается организационно-распорядительная деятельность менеджера по реализации УР?
19. Сформулируйте психологические особенности организации исполнения УР.
20. Назовите причины неудач организаторской деятельности руководителя и способы их преодоления.

Практическая работа № 10.

Тема 2.6. Руководство: власть и партнерство.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: решение ситуационных задач на определение стиля управления.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Руководство: власть и партнерство»; задания к практической работе №10.

Перечень используемых источников.

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: стили управления (автократический, демократический, либеральный). Достоинства и недостатки стилей. Область применения.

Задания для самостоятельного решения.

Задание 1.

Определите стиль руководства трудовым коллективом. Обоснуйте.

1. Руководитель в своей деятельности ориентируется на собственное мнение и оценки. Стремиться к власти, уверен в себе, склонен к жестокой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки. Игнорирование инициативы, творческой активности людей. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

2. Руководитель в процессе трудовой деятельности снисходителен к работникам. Отсутствует требовательность и строгая дисциплина, контроль, наблюдается панибратство с подчиненными. Имеет склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Задание 2.

2.1 Заполните таблицу, указав методы управления, характерные для известных стилей

руководства:

Стиль руководства	Методы управления

2.2 Укажите преимущества и недостатки различных стилей руководства:

Стиль руководства	Преимущества	Недостатки

Выводы и предложения по данной практической работе.

В современных взглядах на управление приоритет принадлежит ситуационному фактору. Это значит, что руководитель должен в своей практической деятельности применять тот стиль управления, который даст наибольший эффект (быстрее приведет к цели) в конкретно сложившихся условиях. Стиль руководства определяется характером деятельности организации, ее культурой, системой ценностей, позициями менеджеров, особенностями самих исполните-

лей, случайными факторами. Выбранный стиль руководства является определенной тактикой, от которой во многом зависит результат профессиональной деятельности менеджера. Отсюда ясно, что руководитель любого иерархического уровня должен уметь пользоваться всеми стилями управления. Он должен знать их сильные и слабые стороны, условия и границы правильного применения каждого стиля.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Дать понятие и раскрыть сущность стиля руководителя трудовым коллективом фирмы.
2. Сформулировать основные факторы, определяющие стиль руководства.
3. Охарактеризовать стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный.

Практическая работа № 11.

Тема 2.6. Руководство: власть и партнерство.

Компетентность 3.5 «Применение навыков руководителя и умение работать в команде» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: разрешение конфликтных ситуаций и социальной напряжённости в коллективе

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Управление конфликтами в организации»; задания к практической работе №11.

Перечень используемых источников.

1. Драчева Е.Л. Юликов Л.И. Менеджмент: Учебное пособие для студентов учреждений среднего профессионального образования. М.: Академия, 2012.
2. Гладков И.С. Менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Гладков И.С. - М. : Проспект, 2016. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392193080.html>
3. Менеджмент : учебник / ред. М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 343 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02247-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115008>
4. Менеджмент : практикум / авт.-сост. Л.И. Горбенко, О.А. Борис ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 132 с. : табл. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: понятие конфликта, его объект и предмет. Типологии конфликтов. Причины конфликтов в организации. Динамика процесса конфликта. Управление конфликтом

Задания для самостоятельного решения.

Задание 1.

Опишите согласно предложенной схеме конфликтную ситуацию, имевшую место в Вашей реальной жизни. Заполните таблицу:

Таблица

Анализ компонентов конфликтной ситуации

№	Критерий	Конкретный пример из ситуации
1.	Участники конфликтного взаимодействия	
2.	Причина конфликта	
3.	Объект конфликта	
4.	Направленность конфликта	
5.	Степень длительности конфликта	
6.	Кульминация конфликта	
7.	Социальные последствия (результативность)	

Далее следует провести подробный письменный анализ ситуации.

- а) Указать, на каком этапе конфликтная ситуация еще могла быть разрешена мирным путем, и что для этого должны были сделать ее участники.
- б) Охарактеризовать тактику и оценить эффективность поведения сторон в конфликте.
- в) Предложить варианты более эффективного поведения сторон.
- г) Спрогнозировать возможные варианты развития событий в случае более эффективного поведения сторон.
- д) Сделать обобщения и сформулировать аргументированные выводы.

Задание 2.

Определите природу конфликта в следующих ситуациях:

Ситуация 1. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Ситуация 2. При распределении премии начальник не выписал ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу». Подчиненный чувствует себя несправедливо обиженным.

Ситуация 3. Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства, начинает саботировать задания, опаздывать на работу. Назревает конфликт.

Ситуация 4. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Ситуация 5. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Ситуация 6. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда, и, добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

Ситуация 7. На совещании один из подчиненных, не выдержав постоянной строгости руководителя, в полушутливой форме обратил на это строгое обращение внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

Тест: «Пять способов регулирования конфликтов по Кеннету Томасу».

Выберите одно из 2-х утверждений:

1.А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы согласны.

2.А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3.А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить хорошие отношения.

4.А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5.А. Улаживая спорные ситуации, я все время стараюсь найти поддержку других.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезного напряжения.

6.А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

7.А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться большего.

8.А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9.А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10.А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11.А. Первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить хорошие отношения.

12.А. Зачастую я избегаю позиций, которые могут вызвать споры.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне на встречу.

13.А. Я предлагаю усредненную позицию.

Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14.А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15.А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить хорошие отношения.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезного напряжения.

16.А. Я стараюсь не задевать чувства другого.

Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17.А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезного напряжения.

18.А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне на встречу.

19.А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20.А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21.А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22.А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

Б. Я отстаиваю свои желания.

23.А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24.А. Если позиция другого человека кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25.А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26.А. Я предлагаю усредненную позицию.

Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27.А. Зачастую я избегаю позиций, которые могут вызвать споры.

Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28.А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого человека.

29.А. Я предлагаю усредненную позицию.

Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30.А. Я стараюсь не задевать чувства другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Обработка результатов:

Соперничество

3-А, 6-Б, 8-А, 9-Б, 10-А, 13-Б, 14-Б, 16-Б, 17-А, 22-Б, 25-А, 28-А.

Сотрудничество

2-Б, 5-А, 8-Б, 11-А, 14-А, 19-А, 20-А, 21-Б, 23-А, 26-Б, 28-Б, 30-Б.

Компромисс

2-А, 4-А, 7-Б, 10-Б, 12-Б, 13-А, 18-Б, 20-Б, 22-А, 24-Б, 26-А, 29-А.

Избегание

1-А, 5-Б, 6-А, 7-А, 9-А, 12-А, 15-Б, 17-Б, 19-Б, 23-Б, 27-А, 29-Б.

Приспособление

1-Б, 3-Б, 4-Б, 11-Б, 15-А, 16-А, 18-А, 21-А, 24-А, 25-Б, 27-Б, 30-А.

Выводы и предложения по данной практической работе.

Управлять конфликтом в организации – это значит устранять причину, способствующую его появлению, и приводить поведение участников конфликта к этическим нормам и правилам, принятым в трудовом коллективе. Существуют несколько способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные методы и межличностные стили.

Группа структурных методов в большей степени предполагает использование формальных организационных способов воздействия на участников конфликта, межличностная – выбор определенного стиля поведения оппонентов при разрешении или предотвращении конфликта.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Раскрыть понятие и природу конфликта в организации.
2. Привести типологию конфликтов.
3. Назвать причины возникновения конфликтов.
4. Перечислить этапы развития конфликта.
5. Назвать элементы конфликтной ситуации.
6. Управление конфликтной ситуацией.
7. Способы поведения в конфликтах.
8. Перечислить методы разрешения конфликтов.
9. Рассмотреть последствия конфликтов в организации.
10. Управление стрессами в организации.

Практическая работа №12.

Тема 3.1. Организация производственного и технологического процесса.

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: рассчитать такт поточной линии и такт рабочего места; определить количество работников по операциям; определить длительность производственного цикла.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Производственный цикл на судах: понятие, структура, длительность»; задания к практической работе № 13.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Некрасова О.О., Степанова Л.А. Производственный менеджмент в промышленном рыболовстве. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Чернов А.С. Экономическая эффективность рыбного промысла: учебное пособие. – М.: МОРКНИГА, 2014.
7. Лисиенко С.В. Организация и планирование промышленного рыболовства. Учебное пособие.-М.: МОРКНИГА, 2012.

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: производственный процесс в организации (на предприятии): понятие, содержание, основные принципы рациональной организации. Структура производственного процесса. Отраслевые особенности организации производственных процессов в организации (предприятии). Производственный цикл, его длительность. Организация производственного процесса в пространстве. Виды движения предметов труда в процессе производства. Поточное производство как эффективная форма организации производственного процесса: сущность, принципы, признаки организации, расчет основных параметров. Технологический процесс, его элементы.

Задания для самостоятельного решения.

Условные обозначения:

R - такт поточной линии;

T - фонд времени работы линии за расчетный период;

N - выпуск продукции;

r – такт рабочего места;

r шт- норма времени на одну операцию;

Rm – число рабочих мест на которых выполняется одна и та же операция;

Tц – длительность производственного цикла;

Tтр – продолжительность транспортной операции;

Tс – продолжительность естественного процесса;

T_k – продолжительность контрольной операции;
 $T_{пр}$ – продолжительность пролеживания;
 $T_{пер}$ – продолжительность перерывов;
 K_z – коэффициент загрузки рабочих мест по операциям;
 C_p – количество рабочих мест на операции по расчету;
 $C_{пр}$ – количество рабочих мест на операции принятое.

Основные формулы

$$R = T/N$$

$$r = t_{шт}/P_m$$

$$T_{ц} = E_r * n + T_{тр} + T_c + T_k + T_{пр} + T_{пер}$$

$$K_z = C_p / C_{пр}$$

Задача №1.

Рассчитать такт поточной линии и такт рабочего места, если сменная выработка 20 тыс. изделий, норма времени на сборку 1 изделие 19 секунд. На сборке работает 26 человек. Продолжительность смены 11 часов, в том числе регламентированные перерывы 30 минут.

Задача №2.

Сменная производительность линии 20 туб. Найти такт линии, количество рабочих мест на участке разделки, если норма времени на разделку 1,2 часа, затраты сырья на 1 банку 430 г., продолжительность смены 11 часов, регламентированные перерывы 40 минут. Определить коэффициент загрузки рабочих мест на участке разделки.

Задача №3.

В производстве поточная линия с учетом перерывов имеет такт работы, равный 2,6 секунд. Затраты времени на порционирование по данному потоку составляют 0,424 часа на 1000 банок. Определить число рабочих мест и коэффициент их загрузки на операции «порционирование».

Задача №4.

Затраты сырья на 100 ед. изделий составляет 0,321 т. Сменная норма выработки 1800 ед., продолжительность смены 11 часов, регламентированные перерывы 30 минут.

Определить такт поточной линии, количество работников по операциям, коэффициент загрузки рабочих мест, такт операции, длительность технологического цикла производства 100 ед. изделий.

№ операции норма времени на 100 ед., ч.

1.	0,435
2.	6,591
3.	1,842
4.	0,142
5.	0,326

6.	0,435
7.	0,35
8.	0,433
9.	0,535
10.	0,637
11.	0,86
12.	0,406.

Выводы и предложения по данной практической работе.

Поточное производство улучшает все показатели работы, позволяет полностью реализовать пропорциональность, ритмичность и непрерывность. Благодаря узкой специализации появляются возможности для более полного использования высокопроизводительного механизированного и автоматизированного оборудования (автоматы и полуавтоматы), сокращаются или полностью исключаются простои оборудования, уменьшается доля вспомогательных операций, значительно возрастает производительность труда, уменьшаются отходы производств. Пропорциональность и непрерывность способствуют снижению производственных запасов сырья и материалов, сокращению длительности производственного цикла, что обеспечивает снижение себестоимости продукции, рост рентабельности, ускорение оборачиваемости оборотных средств и улучшает финансовое состояние предприятий.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы

1. Понятие и содержание производственного процесса на предприятии.
2. Перечислить отраслевые особенности организации производственных процессов на промышленном предприятии.
3. Дать определение производственного цикла.
4. Охарактеризовать поточное производство как эффективную форму организации производственного процесса.

Практическая работа №13.

Тема 3.2. Организация и нормирование труда на предприятии

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: научиться рассчитывать нормы труда и показатели производительности труда.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Нормирование труда. Методы нормирования труда»; задания к практической работе № 13.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Некрасова О.О., Степанова Л.А. Производственный менеджмент в промышленном рыболовстве. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Чернов А.С. Экономическая эффективность рыбного промысла: учебное пособие. – М.: МОРКНИГА, 2014.
7. Лисиенко С.В. Организация и планирование промышленного рыболовства. Учебное пособие.-М.: МОРКНИГА, 2012.

Задания для самостоятельного выполнения:

Условные обозначения:

ПТн - производительность труда в натуральном выражении, Т/чел.;

ПТс - производительность труда в стоимостном выражении, тыс. руб./чел.;

Он - объём производства в натуральном выражении, тонн;

ТП - объём производства в стоимостном выражении, тыс. руб.;

Чсп - среднесписочная численность работающих, чел.

Т - время, затраченное на производство продукции, норма-часы;

Оп - количество произведённой продукции, норма-часы

Основные формулы:

$$ПТн = Он / Чсп;$$

$$ПТс = ТП / Чсп \cdot Тр = Т / Оп$$

$$Тр = Т / Оп$$

$$\text{Рост ПТ} = \frac{ПТ_{\text{план}} (\text{посл. внедрения})}{ПТ_{\text{факт}} (\text{дд внедрения})} \times 100 - 100\%$$

Задача 1

Определить норму времени и норму выработки в рыбоконсервном производстве в условиях моря, если продолжительность смены составляет 11 ч, состав нормы времени на выпуск 1 туб

консервов следующий: основное время – 40; вспомогательное – 7; время на обслуживание рабочего места – 10; время на отдых и личные надобности – 8; время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией производства – 5 мин. Определить также, как изменится норма выработки, если норма времени снизится на 12%.

Задача 2

Норма времени на добычу судном 1 ц ставриды равна 0,51 нормо-ч, численность матросов-обработчиков, принятая для расчета нормы, 5 человек, длительность промысловых суток 24 ч. Определить норму вылова за сутки промыслового периода. Как изменится норма вылова, если норма времени уменьшится на 8%.

Задача 3

Норма времени на ед. продукции для одного рабочего составляет 4 человеко-часа, норма выработки за 8-часовую смену – 2 ед. После проведения организационных мероприятий норма времени снижена на 10%. Определить норму выработки, норму времени и % роста нормы выработки.

Задача № 4

Рассчитать фонд рабочего времени в человеко-часах и человеко-днях, среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку услуг. Сделать выводы.

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
Основные средства, тыс. руб.	25209	17103
Численность персонала на конец периода, чел.	80	91
Календарный фонд времени, дн.	365	365
Количество выходных и праздничных дней в году, дн.	165	165
Бюджет рабочего времени одного работника, дн.		
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,5	7,7
Количество принятых работников, чел.	8	7
Количество уволенных работников, чел.	3	5
Выручка, тыс. руб.	6700	8000
Прибыль, тыс. руб.	600	500

Задача № 5

Рассчитать фонд рабочего времени в человеко-часах и человеко-днях, коэффициенты оборота по приёму, выбытию, текучести кадров, постоянства кадров, фондовооружённость, среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку услуг.

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
Нематериальные активы, тыс. руб.	41	50
Основные средства, тыс. руб.	25209	17103
Численность персонала на конец периода, чел.	73	76
Календарный фонд времени, дн	365	365
Количество выходных и празд. дней в году, дн.	165	165
Бюджет рабочего времени 1-го работника, дн.		
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,8	7,7
Количество принятых работников, чел.	5	7

Количество уволенных работников, чел.	9	5
Выручка, тыс. руб.	6300	4400
Прибыль, тыс. руб.	900	800

Задача № 6

Определить рост производительности труда по плану, если товарная продукция по плану должна составлять 26980 тыс. руб., численность промышленно-производственного персонала по плану 221 человек. Производительность труда одного среднесписочного работника в отчётном году 80 тыс. руб.

Задача № 7

Общий объём продукции — 15 тыс. нормо-часов. Плановый объём выпуска продукции- 300 штук. Фактически затраты времени на выпущенную продукцию- 12800 нормо-часов. Фактически выпущено изделий 320 штук.

Задача № 8

Планам предприятия предусматривалась численность работающих 400 человек. Фактическая численность 430 человек. Объём валовой продукции по плану 120000 тыс. руб., фактически - 125000 руб. Определить выполнение плана по производительности труда.

Задача № 9

Планом намечено выпустить за месяц 1000 изделий А, 2500 изделий Б, 3000 изделий В. Нормативная трудоёмкость изделия А -2 н/ч; изделия Б - 0,4 н/ч; изделия В - 1,5 н/ч.

Плановая численность работающих в цехе - 50 человек. Фактическая численность работающих в цехе 52 человека. Фактически выпущено цехом за данный период изделий А - 1200 штук, изделий Б - 2800 штук, изделий В - 3200 штук. Определить:

- плановую и фактическую выработку на 1 работающего;
- выполнение плана по производительности труда.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Что такое нормирование труда?
2. Назовите и дайте характеристику видам норм труда.
3. Охарактеризуйте методы нормирования труда.
4. Что такое хронометраж?
5. Что такое производительность труда?
6. Каковы показатели производительности труда?
7. Как рассчитывается выработка?
8. Как рассчитывается трудоёмкость?
9. Как определяется процент роста производительности труда?
10. Каковы методы измерения производительности труда?

11. Какова методика расчёта производительности труда при каждом методе
12. измерения производительности труда?

Практическая работа № 14.

Тема 3.2. Организация и нормирование труда на предприятии

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: рассчитывать заработную плату различных категорий работников.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Оплата труда»; микрокалькулятор; задания к практической работе №14.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Некрасова О.О., Степанова Л.А. Производственный менеджмент в промышленном рыболовстве. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Чернов А.С. Экономическая эффективность рыбного промысла: учебное пособие. – М.: МОРКНИГА, 2014.
7. Лисиенко С.В. Организация и планирование промышленного рыболовства. Учебное пособие.-М.: МОРКНИГА, 2012.

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: Сущность заработной платы, принципы и методы её начисления и планирования. Формы и системы заработной платы. Надбавки и доплаты. Бестарифная система заработной платы. Выработка и трудоемкость.

Задания для самостоятельного решения.

Задача №1.

Рассчитать заработную плату работника, если известно, что ему начислены: оклад – 15000 руб., материальная помощь – 5000 руб. Районный коэффициент – 40%, северный коэффициент – 80%.

Задача №2.

Рассчитать заработную плату работника, норма выработки рабочего – 20 изделий в день. Сдельная расценка в пределах нормы выработки составляет 100 руб. за одно изделие, а при

превышении нормы сдельная расценка увеличивается на 25% (или на 1,25). За месяц, состоящий из 20 рабочих дней, работник изготовил 500 деталей.

Задача №3.

Рассчитать заработную плату с учетом НДФЛ при следующих условиях: оклад 18000 руб., районный коэффициент – 40%, северный коэффициент – 80%, премия 5000руб., работник отработал 18 рабочих дней, а 4 дня взял за свой счет (в месяце 22 рабочих дня).

Задача № 4.

№ п-п	Фамилия Имя Отчество	Уровень Оплаты труда	Фактическое Время Работы, ч.	КТУ	Количество баллов	Начислено, руб.
1	Иванов И.И	1,0	176	1,05		
2	Петров П.П.	1,5	176	1,05		
3	Сидоров С.С.	2,0	176	0.90		
	Всего					77880-00

Форма контроля – защита практической работы

Выводы и предложения по данной практической работе.

Производственный успех зависит во многом от уровня компетенции, квалификации кадров. Дифференциация оплаты труда во многом зависит от уровня сложности выполняемых работ, содержания и результатов труда сотрудников. При оплате труда работников применяются различные формы и системы оплаты труда, которые определяются предприятием самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах и иных локальных актах.

Контрольные вопросы

1. Чем определяется дифференциация в оплате труда?
2. Какие формы и системы оплаты труда применяются на практике?
3. В чем отличия бестарифных и тарифных систем оплаты труда?
4. Какие существуют виды доплат и надбавок?
5. На каких принципах может строиться система премирования работников предприятия?
6. Назовите виды оплаты труда, относящиеся к основной и дополнительной заработной плате.

Практическая работа № 15.

Тема 3.3. Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта
Компетентность 3.6 «Вклад в безопасность персонала и судна» формируемая дисциплиной «Основы управления коллективом исполнителей» и в подтверждение соответствия с Конвенцией ПДНВ (в соответствии с таблицей Кодекса А-III/6).

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: рассчитывать

основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта; задания к практической работе № 15.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Некрасова О.О., Степанова Л.А. Производственный менеджмент в промышленном рыболовстве. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронov Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Чернов А.С. Экономическая эффективность рыбного промысла: учебное пособие. – М.: МОРКНИГА, 2014.
7. Лисиенко С.В. Организация и планирование промышленного рыболовства. Учебное пособие.-М.: МОРКНИГА, 2012.

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: порядок составления рейсового плана-отчета, расчета и заполнения планово-отчетных таблиц.

Рейсовый план-отчет состоит из следующих разделов:

1. Основные показатели по рейсу.
2. Эксплуатационные расходы.
3. Производственные показатели.
 - 3.1 Добыча рыбы и морепродуктов.
 - 3.2 Выпуск рыбопродукции.
 - 3.3 Сдача рыбопродукции на промысел и доставка в порт.
4. Показатели по труду.
5. Экономические показатели.
 - 5.1 Расчет стоимости основных и вспомогательных материалов, тары и тарных материалов.
 - 5.2 Расчет потребности топлива и смазочных материалов.
 - 5.3 Расчет транспортных расходов.
 - 5.4 Расчет прочих расходов.
6. Затраты за рейс.
7. Результаты за рейс.

Задания для самостоятельного решения.

Задача 1.

Рассчитать рейсовый план и уточненный план по судну в связи с досрочным отзывом с промысла на 10 суток для постановки судна в ремонт, если объект промысла – сайра, район промысла – Южные Курилы, районный коэффициент 2, порт приписки – Владивосток, районный коэффициент 1.3, суточный вылов – 30 т.

Таблица 1. Эксплуатационные показатели.

Показатели	По плану	По уточ.плану
------------	----------	---------------

Продолжительность рейса, сут.	135	125
Затраты времени в порту	5	5
Переходы на промысел и обратно	8	8
Промысловое время	122	122
Оптовая цена за 1 т. рыбопродукции, у.д.е.		700
Сдельная расценка за 1 т. рыбы, у.д.е.		25,8
Сумма должностных окладов экипажа, у.д.е.		3905
Норматив зар.платы на 1 сут., у.д.е.		153,74
Надбавка за переработку на переходах, %		15
Премия за выполнение плана, %		15
Число отгулов, сут. на переходы		1
Число отгулов, сут. на промысле	17	16
Дополнительная зар.плата, %		8
Отчисления на соц. нужды, %		34
Затраты на коллективное питание в сутки в порту, у.д.е.		1,33
Затраты на коллективное питание в сутки в море, у.д.е.		2,20
Затраты на износ орудий лова на 1 т. рыбы, у.д.е.		42,3

Таблица 2. Затраты на топливо.

Показатели	Норма расхода в сутки, т.	Цена за 1 т. у.д.е.
Дизельное топливо в порту	0,79	77
Дизельное топливо на переходах	5,2	77
Дизельное топливо на промысле	3,6	77

Таблица 3. Расходы на вспомогательные материалы.

Показатели	Норма расхода в сутки, т.	Цена за 1 т. у.д.е.
Смазочные материалы	0,0956	270
Обтирочные материалы	0,009	670
Материалы на саморемонт	-	13,18
Вода	3	0,5
Износ инвентаря	-	9,41
Прочие	-	108,2

Таблица 4. Прочие.

Транспортные расходы, тыс. у.д.е.	11,1
Цеховые расходы на 1 сут., у.д.е.	28,9
Общезаводские расходы на 1 сут., у.д.е.	63,2
Амортизационные отчисления на 1 сут., у.д.е.	1280
Прочие производственные расходы на сутки, у.д.е.	150,2
Численность экипажа, чел.	22

Задача 2.

Мощность предприятия на начало года насчитывала 35 800 т. конечной продукции. В течение года были введены следующие мощности: в июне – 3500т., в августе – 5420 т., в октябре – 2750 т. Было выведено мощностей: в апреле – 2250 т., в ноябре 8280 т. Необходимо определить: среднегодовую производственную мощность и мощность предприятия на конец года.

Задача 3.

Определить годовую производственную мощность предприятия и уровень ее использования по следующим данным.

№ п/п	показатели	значения
1	Производственная мощность предприятия на начало года, млн. руб.	10
2	Производственная мощность предприятия, которая нарастает в результате модернизации и совершенствования технологии, млн. руб.	0,4
3	Количество месяцев использования этой мощности	4
4	Производственная мощность, которая вводится в результате нового строительства и реконструкции, млн. руб.	0,5
5	Месяц введения	ноябрь
6	Производственная мощность, выведенная из производства, млн. руб.	0,3
7	Месяц снятия с производства	февраль
8	Производственная программа предприятия, млн. руб.	9,4

На основании исходных данных, приведенных в таблице выше, определить выходную, среднегодовую производственную мощность предприятия и коэффициент использования производственной мощности.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Дайте определение понятию «производственная мощность».
2. Назовите виды производственных мощностей.
3. Какие факторы влияют на величину производственной мощности?

Практическая работа № 16.

Тема 3.3. Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: рассчитывать себестоимости продукции (работ, услуг).

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Себестоимость продукции (услуг)»; микрокалькулятор; задания к практической работе №16.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Некрасова О.О., Степанова Л.А. Производственный менеджмент в промышленном рыболовстве. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Чернов А.С. Экономическая эффективность рыбного промысла: учебное пособие. – М.: МОРКНИГА, 2014.
7. Лисиенко С.В. Организация и планирование промышленного рыболовства. Учебное пособие.-М.: МОРКНИГА, 2012.

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: Понятие, состав издержек производства и реализации продукции. Классификация затрат по статьям и элементам. Отраслевые особенности структуры себестоимости. Смета затрат и методика ее составления. Калькуляция себестоимости и ее значение. Методы калькулирования. Значение себестоимости и пути ее оптимизации.

Задания для самостоятельного решения.

Условные обозначения:

q - количество выпущенной продукции;

q_k - критический объем продукции в натуральном выражении;

P - цена единицы продукции;

B - выручка от реализации;

B_k - критический объем реализации;

$I_{уд}$ - удельные переменные издержки;

I - общие переменные издержки;

$C_{уд}$ - удельные постоянные издержки;

C - общие постоянные издержки;

$S_{уд}$ - удельные совокупные издержки;

S - совокупные издержки;

$\Pi_{ед}$ - прибыль на единицу продукции;

Π - прибыль;

$Y_{ед}$ - убыток на единицу продукции;

Y - убыток;

$S_{т.п.}$ - себестоимость товарной продукции;

$V_{т.п.}$ - объем товарной продукции;

$U_{з/пл}, U_{п.т.}, U_{п.р.}, U_{н.м.}, U_{ц}$ - соответственно индексы изменения заработной платы, производительности труда, постоянных расходов, норм расхода материалов, цен;

$D_{з/пл}, D_{п.р.}, D_{м}$ - соответственно для заработной платы, постоянных расходов, материалов в структуре себестоимости продукции;

$Z_{1р./п}$ ($Z_{1р.п}$) - затраты на 1 рубль товарной (реализованной) продукции;

$A_{г}$ - годовая сумма амортизации;

ОПФ - среднегодовая стоимость основных производственных фондов.

Основные формулы:

Выручка от реализации продукции

$$V = p * q;$$

Совокупные издержки

$$S = S_{уд} * q; \quad S = И + С;$$

$$S = И_{уд} * q + С;$$

Критический объем продукции

$$q_k = C / P - И_{уд}$$

Изменение критического объема продукции за счет:

- изменения постоянных расходов

$$q_k^c = C_2 / (1 - a) * p - C_1 / (1 - a) * p = C / (1 - a) * p ,$$

где C_1 и C_2 - общие постоянные издержки до и после повышения

$$a = И_{уд} / S_{уд}.$$

- изменения цен на сырье (переменных расходов)

$$q_k^{И_{уд}} = C (1 / P - И_{уд2} - 1 / P - И_{уд1}),$$

где $И_{уд1}$ и $И_{уд2}$ - удельные переменные расходов до и после изменения.

- изменения цены изделия

$$q_k^P = C (1 / P_2 - И_{уд} - 1 / P_1 - И_{уд}),$$

где P_1 и P_2 - прежняя и новая цена.

Затраты на 1 рубль товарной (реализованной продукции)

$$З_{1р.т.п} (р.п) = Ст.п (р.п) / V_{т.п} (В)$$

Снижение себестоимости продукции за счет

- роста производительности труда, превышающего рост з/пл:

$$S_{п.т.} = (1 - У_{з/пл} / У_{п.т.}) : Д_{з/пл}$$

Задача №1

Определить цеховую, производственную и полную себестоимость продукции.

№ п/п	Статьи затрат	тыс. руб.
1.	Сырье и материалы	26810
2.	Возвратные отходы (вычитаются из ст. Сырье и материалы)	225
3.	Тара и тарные материалы	17128
4.	Топливо и энергия	296
5.	Заработная плата произв. рабочих	8521
6.	Отчисление на соц. нужды	1735
7.	Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования	3191
8.	Расходы на подготовку и освоение производства	300
9.	Цеховая себестоимость	
10.	Общепроизводственные расходы	3191
11.	Общехозяйственные расходы	457
12.	Потери от брака	150
13.	Прочие производственные расходы	246
14.	Производственная себестоимость	

15.	Коммерческие расходы	4947
16.	Полная себестоимость	

Задача №2.

На изготовление 1 ед. продукции израсходовано сырья и материалов на сумму 10 у.е.; износ и ремонт составил 16,8 у.е.; основная заработная плата рабочих 46,2 у.е., дополнительная заработная плата 10%, отчисления на социальные нужды 30% (от общего фонда заработной платы. Топлива, энергии израсходовано на сумму 4,75 у.е.; амортизация составила 27,54 у.е., текущий ремонт 8,55 у.е.; общепроизводственных расходов 0,7% от цеховой себестоимости, коммерческие расходы 1,5% от производственной себестоимости.

Определить полную себестоимость 1 ед. продукции.

Задача №3.

Определить цеховую, производственную и полную себестоимость 1 туб консервов.

Статьи затрат	тыс.руб.
Сырье и материалы	34222
Тара и тарные материалы	19484
Топливо и энергия	749
Заработная плата рабочих	
Основная	8093
Дополнительная	1291
Отчисления на социальное страхование	1848
Расходы на подготовку и освоение производства	3
Транспортные расходы	2073
Расходы на содержание и эксплуатацию обор.	9427
Цеховые расходы	3979
Общезаводские расходы	2563
Прочие производственные расходы	2327
Внепроизводственные расходы	5449
Объем выпуска, туб	172351

Задача №4.

Определить цеховую себестоимость продукции и ее структуру, если стоимость основного материала 800 тыс. руб.; заработная плата 65 тыс. руб.,

амортизационные отчисления 36 тыс. руб., доля амортизационных затрат в цеховых расходах 15%, прочие цеховые расходы 5%.

Задача №5.

Амортизационные отчисления в базисном году по предприятию составили 12 млн.руб. Планируемый прирост продукции составляет 4 %. В результате поступления новой техники на предприятия среднегодовая стоимость основных производственных фондов увеличится на 30 %.

Определите относительное увеличение (снижение) амортизационных отчислений в себестоимости продукции.

Задача №6.

Планируется обеспечить экономию материалов за счет снижения норм на 5% и цен - на 3%. Себестоимость товарной продукции составляет 300 млн.руб. в том числе затраты на сырье и материалы 225 млн.руб.

Определите влияние на себестоимость продукции снижения норм и цен на материалы.

Задача №7.

Определите влияние роста объема производства на снижение себестоимости продукции при условии, что объем производства вырос на 10 %, а постоянные расходы на 2 %. Удельный вес постоянных расходов в структуре себестоимости - 30 %.

Выводы и предложения по данной практической работе.

В основе себестоимости лежат затраты, связанные с производством и реализацией, которые подразделяются на условно-постоянные и условно-переменные. С ростом объемов производства доля условно-постоянных затрат, приходящихся на единицу продукции (услуг). Целенаправленная деятельность по минимизации издержек (себестоимости) приводит к росту прибыли.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы

1. Дайте определение следующим ключевым понятиям:
 - издержки;
 - себестоимость;
 - постоянные и переменные затраты;
 - совокупные издержки;
 - калькулирование себестоимости;
 - экономический элемент затрат;
 - нормативы расходов;
 - классификация затрат;
 - критический объем продукции.
2. В чем принципиальная разница между категориями “издержки” и “себестоимость”.
3. Какие факторы влияют на снижение себестоимости продукции ?
4. Назовите показатели, характеризующие уровень затрат на производство продукции.
5. Что понимается под понятием “калькулирование себестоимости” ?
6. Как классифицируются затраты по экономическому содержанию и назначению.
7. Какие виды себестоимости Вы знаете, как они формируются ?

Практическая работа № 17.

Тема 3.3. Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: производить расчёт цены продукции.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Ценообразование на продукцию (работ, услуг)»; микрокалькулятор; задания к практической работе №17.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Чернов А.С., Экономическая эффективность рыбного промысла. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Новицкий Н.И. Основы менеджмента: Организация и планирование производства. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 208с.
7. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 604 с. — (Высшее образование)

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: Цели и этапы ценообразования. Ценообразующие факторы. Методы формирования цены. Этапы процесса ценообразования. Экономическое содержание цены. Виды цен. Механизм рыночного ценообразования. Ценовая стратегия организации. Управление ценами. Ценовая эластичность. Ценовая конкуренция.

Задания для самостоятельного решения.

Условные обозначения:

Ц - цена;
С - себестоимость;
R - рентабельность;
П - прибыль;
Ак – акцизы

Основные формулы:

$OЦ = Cп + Пп$
 $OЦo = OЦи + Kn$
 $OЦз = OЦo + Нп$
 $РЦ = OЦз + Нт$

Задача №1.

Затраты на 1руб. товарной продукции в базисном году составили 80 коп., плановая себестоимость всей продукции 5340 тыс.руб., товарная продукция в оптовых ценах 7120 тыс.руб. Определить плановые затраты на 1 руб. товарной продукции и снижение затрат к уровню базисного года в %.

Задача №2.

Рассчитать розничную цену продукции и определить ее структуру по следующим данным:

Показатели	руб.-коп.
Полная себестоимость	345-30
Прибыль предприятия	86-35
Оптовая цена	431-65
Торгово-сбытовая скидка (13,4%)	57-84

Задача №3.

По данным таблицы определить затраты на 1 руб. товарной продукции в каждом году и их снижение в%.

Продукция	Товарный выпуск продукции, шт.		Оптовая цена продукции, руб.	Себестоимость 1 шт руб.	
	1-й год	2-й год		1-й год	2-й год
Продукция А	2250	2381,6	1010	750	743
Продукция Б	660	815	2930	1170	1164
Продукция В	100	292	525	400	379

Задача №4.

Затраты на 1руб. товарной продукции в базисном году составили 80 коп., плановая себестоимость всей продукции 5450 тыс.руб., товарная продукция в оптовых ценах 7320 тыс.руб. Определить плановые затраты на 1 руб. товарной продукции и снижение затрат к уровню базисного года в %.

Задача №5.

Рассчитать розничную цену продукции и определить ее структуру по следующим данным:

Показатели	руб.-коп.
------------	-----------

Полная себестоимость	450-30
Прибыль предприятия	80-35
Оптовая цена	530-65
Торгово-сбытовая скидка	69-84

Задача №6.

Себестоимость изделия составляет 250 руб., ставка НДС - 18 %, ставка акциза - 30 %. Свободная отпускная цена 800 руб. Снабженческо-сбытовая надбавка (ССН) 15 %, торговая надбавка (ТН) 25 %. Определите полную структуру розничной цены и уровень прибыли производителя.

Задача №7.

Определите минимальную приемлемую отпускную цену на товар, если себестоимость его выпуска 4 тыс.руб. за единицу, минимальная приемлемая для производителя рентабельность 20 %, ставка НДС 18 %, ставка акциза 5 %

Задача №8.

Представьте полную структуру свободной отпускной цены, если себестоимость изделия составляет 550 руб, свободная цена 820 руб., ставка НДС 18 %.

Выводы и предложения по данной практической работе.

Производство будет целесообразным, если цены, сложившиеся на рынке, будут возмещать затраты и обеспечивать получение желаемой прибыли. Правильно установленная цена становится одним из самых весомых аргументов в конкурентной борьбе.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Что такое цена? Объясните механизм формирования цены и роль ценовой политики фирмы
2. Назовите и охарактеризуйте методы ценообразования.
3. Назовите и охарактеризуйте виды цен. Поясните значимость государственного регулирования цен.
4. Рассмотрите оптовые цены на продукцию промышленности
5. Как формируются закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию?
6. Поясните механизм формирования цен на каждой стадии товародвижения
7. Назовите специфические черты цен, обслуживающих внешнеторговый оборот (экспортные и импортные цены)
8. Рассмотрите рыночную цену и механизм ее равновесия. Выскажите ваши суждения по данному вопросу.

Практическая работа № 18.

Тема 3.3. Основные показатели деятельности предприятий водного транспорта.

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций и получение навыков практического использования этих знаний.

Умение и навыки, которые должны приобрести обучаемые на занятии: рассчитывать и анализировать уровень прибыли и рентабельности предприятия.

Наглядные пособия, оборудование: теоретические материалы «Прибыль и рентабельность», задания к практической работе № 18.

Перечень используемых источников

1. Ким Т.В., Бубновская Т.В. Экономика предприятий рыбохозяйственной отрасли. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2015.
2. Чернов А.С., Экономическая эффективность рыбного промысла. Учебное пособие. М.: МОРКНИГА, 2014.
3. Шевчук Д.А. Экономика организации. Учебное пособие для Ссузов. Феникс, 2011.
4. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). Учебник для Ссузов. Экономист, 2011.
5. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием. Изд-во: Инфра-М, 2010.
6. Новицкий Н.И. Основы менеджмента: Организация и планирование производства. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 208с.
7. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 604 с. — (Высшее образование)

Содержание и порядок выполнения работы

Вопросы теории, рассматриваемые в практической работе: сущность прибыли, ее источники и виды. Факторы, влияющие на величину прибыли. Функции и роль прибыли. Распределение и использование прибыли. Рентабельность - показатель эффективности работы организации. Виды рентабельности. Показатели рентабельности. Методика расчета уровня рентабельности продукции производства.

Задания для самостоятельного решения.

Условные обозначения:

R - рентабельность (п - продукции; в - выручки (реализации); а - активов; ча - чистых активов)

Вн - нетто выручка

П - прибыль

ЧП - чистая прибыль

С - себестоимость

СК - собственный капитал

А - активы

ЭОР- эффект операционного рычага

МД - маржинальный доход

ПоЗ- постоянные издержки

ПеИ- переменные издержки

ОА - оборачиваемость активов

Ам - амортизационные отчисления

Основные формулы:

$R_p = (П / С) * 100 \%$ - рентабельность продукции

$R_v = (П / Вн) * 100 \%$ - рентабельность продаж

$R_a = (\Pi / A) * 100 \%$ - рентабельность активов

$R_{ск} = (\text{ЧП} / \text{СК}) * 100 \%$ -

Задача №1.

Определите плановую прибыль от реализации товарной продукции по рыночным ценам, если на начало года остатки нереализованной продукции А - 1000 ед.; продукции Б – 800 ед.; план выпуска товарной продукции – 8000 ед.; 6000 ед. Остатки нереализованной товарной продукции на конец года планируются: 200 ед. и 100 ед.; полная себестоимость единицы продукции по плану: 0,7 тыс. руб. и 0,52 тыс. руб.; рыночная цена 0,8 тыс. руб. и 0,6 тыс. руб.

Задача №2.

Определите уровень валовой рентабельности, если выручка от реализации товарной продукции 250 тыс. руб.; себестоимость реализации 200 тыс. руб.; остаточная стоимость реализуемого имущества 15 тыс. руб.; ликвидационная стоимость имущества 10 тыс. руб.; пени и штрафы, уплаченные в бюджет, составляют 5 тыс. руб.; среднегодовая стоимость ОПФ 200 тыс. руб., оборотных средств 50 тыс. руб.

Задача №3.

Рассчитать изменение рентабельности выпуска продукции в результате повышения цены за единицу продукции с 5378 руб. до 5984 руб. Себестоимость единицы продукции также изменилась с 4990 до 5128 руб.

Задача №4.

В первом квартале текущего года предприятие реализовало 5000 изделий по цене 800 руб. за одно изделие, что покрыло расходы предприятия, но не дало прибыли. Общие постоянные расходы составляют 700 тыс.руб., удельные переменные - 600 руб. Во втором квартале было изготовлено и реализовано 6000 изделий, в третьем планируется увеличить прибыль на 10 % по сравнению со вторым. Сколько должно быть дополнительно реализовано продукции, чтобы увеличить прибыль на 10 %?

Задача №5.

Сравните рентабельность продукции за четыре квартала на основе следующих данных:

Показатель	Ед. измер.	Квартал года			
		I	II	III	IV
Количество выпущенных изделий	шт.	1500	2000	1800	2100
Цена одного изделия	руб.	600	600	600	600
Себестоимость одного изделия	руб.	500	520	480	490

Задача №6.

Плановые показатели по изделиям А, Б и В отражены в таблице:

Показатель	Ед. изм.	Изделия		
		А	Б	В
Выпуск и реализация	шт.	950	600	1020
Цена одного изделия	руб.	1250	650	800
Себестоимость изделия	руб.	1000	500	750

В течение года предприятие добилось снижения себестоимости продукции по изделию А на 5 %, по изделию Б на 2,5 %, по изделию В на 10 %. Оптовые цены остались без изменения. Определите, как изменилась фактическая рентабельность продукции по сравнению с плановой по всем изделиям.

Задача №7.

Балансовая прибыль по плану составила 450 тыс.руб., фактическая - 410 тыс.руб. Совокупные активы планового и отчетного периодов не менялись и составили 3700 тыс.руб. Выручка от реализации продукции по плану - 5640 тыс. руб., фактическая - 5350 тыс.руб. Определите рентабельность и оборачиваемость активов по плану и фактически, покажите их взаимосвязь. Сравните полученный результат.

Выводы и предложения по данной практической работе.

От конечного результата, а именно величины полученной прибыли, зависит дальнейшее существование организации. Чем выше рентабельность производства и рентабельность текущих издержек, тем устойчивее положение предприятия на рынке: продукция конкурентоспособна и пользуется спросом у потребителей. Предприятия имеет возможность не только поддерживать производство на данном уровне, но и наращивать производственные мощности.

Форма контроля – защита практической работы

Контрольные вопросы.

1. Какие показатели прибыли Вы знаете? Увязаны ли они между собой?
2. Что такое чистая прибыль? Как она определяется?
3. Дайте определение рентабельности. Какие виды рентабельности Вы знаете? Как они рассчитываются?
4. Как классифицируются затраты по отношению к объему выпускаемой продукции? Что является базой покрытия постоянных и переменных издержек?
5. Охарактеризуйте факторы изменения рентабельности.
6. Покажите взаимосвязь показателей рентабельности.

3. Критерии и шкала оценивания

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценки</i>
<i>Отлично</i>	Правильность выполнения задания на лабораторную/практическую работу в соответствии с вариантом; высокая степень усвоения теоретического материала по теме лабораторной/практической работы. Способность продемонстрировать преподавателю навыки работы в инструментальной программной среде, а также применить их к решению типовых задач, отличных от варианта задания. Высокое качество подготовки отчета по лабораторной/практической работе. Правильность и полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу в соответствии с вариантом и хорошую степень усвоения теоретического материала по теме лабораторной/практической работы. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Демонстрирует средний уровень выполнения задания на лабораторную/практическую работу в соответствии с вариантом. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

**Комплект контрольно-оценочных средств
для промежуточной аттестации**

по учебной дисциплине (МДК) МДК 02.01 Основы управления коллективом исполнителей.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГАОУ ВО «МГТУ»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник ММРК имени И.И. Месяцева
ФГАОУ ВО «МГТУ»



И.В. Артеменко

«26» мая 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К КОМПЛЕКСНОМУ ЭКЗАМЕНУ

Дисциплина: ПМ 02 МДК 02.01 Основы управления коллективом исполнителей.

Специальность: 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики.

Курс III, семестр VI.

1. Описать рабочее место судового электромеханика.
2. Перечислить обязанности работников электромеханической службы на судне.
3. Определить, в чем заключается функциональное разделение труда руководителей, специалистов и служащих.
4. Определить, что объединяет понятие «мотивация» и «иерархия потребностей».
5. Перечислить какими психофизическими качествами должен обладать судовой электромеханик.
6. Перечислить компоненты, формирующие морально-психологический климат на судне.
7. Описать вводный инструктаж.
8. Определить отличия целевого инструктажа от периодического.
9. Дать определение «производственная санитария».
10. Перечислить мероприятия по предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
11. Определить в чем заключается рациональная организация рабочих мест.
12. Перечислить характерные особенности современного менеджмента.
13. Выявить факторы, влияющие на снижение себестоимости.
14. Охарактеризовать поточное производство как эффективную форму организации производственного процесса.
15. Описать основные качества, которыми должен обладать руководитель.

16. Рассмотреть виды себестоимости. Определить формирование цеховой, производственной и полной себестоимости.
17. Сравнить основные типы производства. Дать их технико-экономические характеристики.
18. Перечислить этапы процесса планирования.
19. Раскрыть содержание прибыли.
20. Сравнить отдельные типы структур управления (линейная, функциональная, матричная).
21. Дать определение мотивации труда. Определить критерии мотивации.
22. Рассмотреть формы организации производства: концентрация, специализация, кооперирование (их сущность, виды, экономическая эффективность).
23. Назовите и охарактеризуйте виды цен. Поясните значимость государственного регулирования цен.
24. Объясните сущность понятия «среда предприятия».
25. Дать определение цены. Объяснить механизм формирования цены.
26. Выявить факторы роста производительности труда.
27. Назовите правила и принципы делегирования.
28. Рассмотреть виды себестоимости.
29. Раскрыть роль контроля в управлении.
30. Объяснить сущность делегирования.
31. Изложить принципы организации производственного процесса.
32. Классифицировать затраты на производство продукции (работ, услуг).
33. Перечислите стадии управленческого решения.
34. Охарактеризуйте внутреннюю среду предприятия.
35. 3.Изобразить схему формирования валовой и чистой прибыли.
36. Дать определение стресса. Какова его сущность?
37. Рассмотреть структуру производственного процесса.
38. Определите главные инструменты выполнения функции контроля.
39. Дайте определение коммуникации. Что такое эффективная коммуникация.
40. Раскрыть понятие и содержание производственного процесса на предприятии.
41. Раскрыть сущность заработной платы, принципы и методы ее начисления.
42. Назовите и дайте характеристику форм общения.
43. Охарактеризуйте этапы стратегического планирования.
44. Определить факторы влияющие на изменение прибыли.
45. Дать определение методу управления.
46. Определить основные элементы производственного цикла.
47. Рассмотреть рабочее время. Классифицировать затраты рабочего времени.

48. Дать определение прибыли. Перечислить виды прибыли.
49. Проанализировать методы управления относящиеся к организационно-распорядительным.
50. Назовите формы оплаты труда. Отметьте положительные и отрицательные моменты каждой из них.
51. Дать определение производительности труда. Перечислить показатели характеризующие производительность труда.
52. Классифицировать коммуникационные сообщения.
53. Опишите особенности демократического и либерального стилей руководства.
54. Дать определение рентабельности. Перечислить виды рентабельности.
55. Проанализировать методы управления относящиеся к экономическим.
56. Определить базовые элементы в процессе обмена информации.
57. Назвать нормы труда. Дать их характеристику.
58. Проанализировать методы управления относящиеся к социально-психологическим.
59. Описать основные виды предупреждения стрессовых ситуаций.
60. Дать определение производственного цикла.
61. Охарактеризовать авторитарный стиль руководства.
62. Определить суть управления конфликтными ситуациями.
63. Перечислить мероприятия по предотвращению производственного и профессионального заболеваний.
64. Раскрыть содержание методов нормирования труда.
65. Выявить преграды в организации коммуникации и пути их преодоления.
66. Определить различия между понятиями «руководство» и «лидерство».
67. Описать виды контроля.
68. Рассмотреть систему мотивации труда.
69. Перечислить и раскрыть содержание нормативно-правовой документации по организации и планированию на предприятии.
70. Определить природу конфликтов.
71. Сравнить основные типы производства. Дать технико-экономическую характеристику.

Преподаватель:

Л.В.Урденко

Методическое объединение преподавателей социально-экономических и правовых дисциплин по специальностям, реализуемым в ММРК имени И.И. Месяцева

Председатель МО _____ Симонишвили Г.М.
Протокол от _____ мая 2023 г

ПРОГРАММА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

по профессиональному модулю ПМ. 02 Организация работы коллектива исполнителей

(код, наименование модуля)

**Комплект контрольно-оценочных средств
промежуточной аттестации для экзамена квалификационного**

по профессиональному модулю ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей
(код, наименование модуля)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГАОУ ВО «МГТУ»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник ММРК имени И.И. Месяцева
ФГАОУ ВО «МГТУ»



И.В. Артеменко

«26» мая 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЭКЗАМЕНА

Профессиональный модуль: ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей.

Специальность: 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики.

Курс III, семестр VI.

1. Капитан в море не обременял себя служебными обязанностями, редко появлялся на мостике, мало общался с членами экипажа. Командный состав, а затем и весь экипаж это понял. Молодые штурманы, будучи на вахте в случае затруднений посылали матросов не к капитану, а к старшему помощнику. Вокруг последнего в трудные моменты группировался практически весь экипаж.

1. Определите стиль руководства капитана.
 2. Определите формального и неформального лидера.
 3. Назовите причины формирования неформальных групп.
2. Норма времени на добычу судном 1центнера ставриды равна 0,51 нормо-часа, численность обработчиков 5 человек, длительность промысловых суток 24 часа. Определить норму вылова, если норма времени уменьшится на 8%.
3. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными. Как Вы поступите в данной ситуации?
4. Себестоимость одного изделия составила 185 руб., а цена 224 руб. Из-за низкого спроса на продукцию предприятие снизило цену до 210 руб. и реализовало 2600 изделий. Рассчитать рентабельность продукции до и после снижения цены и сумму недополученной прибыли предприятием.
5. Между вашими подчиненными возник конфликт, мешающий им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт. Какова Ваша позиция в данной ситуации?
6. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 человек. В течение года уволилось по собственному желанию 37 человек, уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 человек, ушли на пенсию 11 человек, поступили в учебные заведения 7 человек, переведены на другие должности в другие подразделения предприятия 30 человек. Определить коэффициенты выбытия и текучести кадров.

7. Рассчитать заработную плату работника, если известно, что ему начислены: оклад – 12000 руб.; материальная помощь – 3000 руб. Районный коэффициент – 40%, северный коэффициент – 80%.
8. Полная себестоимость товарной продукции в отчетном году составила 65 900 тыс. руб., а стоимость товарной продукции по оптовым ценам 84 570 тыс. руб. В плановом году себестоимость намечена в сумме 64 233 тыс. руб., стоимость по оптовым ценам 85 460 тыс. руб. Определить затраты на 1 руб. в отчетном и плановом году, а также процент снижения затрат.
9. Определить отклонения рентабельности продукции, если стоимость товарной продукции по плану – 2344,7 тыс.руб., по факту – 3341,2 тыс.руб.; себестоимость товарной продукции по плану – 1393 тыс.руб., по факту – 1837 тыс.руб.
10. Рассчитать плановую балансовую прибыль, рентабельность продукции, и общую рентабельность, если:
- выручка от реализации продукции 48 456 тыс. руб.
 - полная себестоимость товарной продукции 33 730 тыс. руб.
 - балансовая стоимость судна 18 569 тыс. руб.
 - убытки от стихийных бедствий 567 тыс. руб.
 - уплаченные штрафы 6 тыс. руб.
11. Приведите примеры ситуаций (из производственной практики), где применялись предварительный, текущий и заключительный контроль с указанием основной цели каждого вида контроля.
12. Предприятие устанавливает цену на один из своих видов продукции. Прогнозируемый годовой объем производства – 40 тыс. шт., предполагаемые переменные затраты на единицу продукции – 30 руб. Общая сумма постоянных затрат – 800 тыс. руб. Изменения, вносимые в продукцию, потребуют дополнительного финансирования (кредита) в размере 1 млн. руб. Процентная ставка коммерческого банка – 30% годовых. Определить продажную цену товара.
13. В состав рыбопромышленного объединения входят судоремонтное предприятие, машиностроительный и рыбоконсервный завод. Судоремонтное предприятие занято ремонтом различных типов судов и изготовлением разнообразных запасных частей, имеет универсальное оборудование и большие запасы инструмента и приспособлений. Машиностроительный завод осуществляет выпуск изделий партиями, периодически повторяющимися. Рыбконсервный завод постоянно занят изготовлением большого количества консервов. Определить к какому типу производства относится каждое предприятие. Охарактеризуйте каждый тип производства
14. Определить оптовую (отпускную) цену на товар, если производственная себестоимость – 500 руб. за единицу, коммерческие расходы - 200 руб. приемлемая для производителя рентабельность – 20% к затратам
15. Определить такт поточной линии, суточная программа которой равна 700 деталей (режим 2-сменный, продолжительность смены 480 мин).
16. Сотрудник ООО «Рыбак» пассивно, безучастно относится к повышению эффективности деятельности организации (безразличный). Определить мотивы работника и способы воздействия на мотивы.
17. В отчетном году объем товарной продукции составил 9700тыс.руб., среднесписочная численность персонала – 55 человек. В планируемом году выпуск продукции составил 10500 тыс.руб., производительность труда на одного работника должна увеличиться на 7 %. Определить

производительность труда одного работника в отчетном и планируемом году и среднесписочную численность работников в планируемом году.

18 Процесс стратегического планирования на предприятии может включать следующие элементы: анализ стратегических альтернатив, оценка стратегии, анализ сильных и слабых сторон предприятия, цели организации, реализация стратегии, выбор стратегии, оценка и анализ внешней среды, определение миссии организации. Используя эти элементы, построить схему: последовательность действий («дорожку шагов») менеджера.

19. По РТМ «Атлантик» определить общую рентабельность, если товарная продукция за рейс составила – 1243,4 тыс.руб., сумма затрат за рейс – 879,4 тыс.руб. Балансовая стоимость судна 2100 тыс.руб. Оборотные фонды составили 10% от основных.

20. Распределите предлагаемые управленческие решения по функциям управления (планирование, организация, мотивация, контроль).1. Выбор миссии.2. Выбор социально-психологических методов стимулирования эффективности труда.3. Выбор стратегии по достижению поставленных целей.4. Выработка предположений (гипотезы) о ситуации в будущем.5. Кадровые решения: расстановка, наем и увольнение, повышение квалификации.6. Обеспечение всех видов деятельности необходимыми ресурсами.7. Разработка системы оплаты труда и премирования сотрудников и руководителей.8. Распределение задач, обязанностей и прав.9. Рациональное и сбалансированное использование экономических, организационных и социально-психологических методов управления.10. Выбор метода учета, анализа и внесения коррективов.

21. Рассчитать плановый рост производительности труда (%), если объем выпускаемой продукции по отчету за прошедший год – 92 тыс. руб., а по плану на предстоящий год – 88 тыс. руб., а численность производственного персонала соответственно 400 и 403 чел.

22. В своей работе руководитель структурного подразделения использует различные виды воздействия при управлении: систему материального поощрения работников; кредитование; приказы распоряжения, инструктирование, финансирование, повышение квалификации; учет психологической совместимости работников, убеждение и внушение, создание благоприятных условий труда; предупреждения, ценообразование; выговор, увольнение, материальную ответственность. Распределить перечисленные виды воздействий на организационные, административные, экономические и социально-психологические методы управления.

23. Определить уровень рентабельности одного изделия и затраты на 1 руб. товарной продукции, если полная себестоимость одного изделия – 140 тыс. руб., а оптовая цена его – 170 тыс. руб.

24. В своей работе начальник придерживается либерального стиля управления. Определить характерные черты стиля, как происходит передача информации, выделить преимущества и недостатки. В каких случаях целесообразно применять данный стиль руководства?

25. Себестоимость изделия – 250 руб. Объем выпуска – 300 шт., рентабельность продукции – 40%. Рассчитать прибыль от реализации продукции, чистую прибыль и сумму налога на прибыль (ставка – 20%).

26. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

27. В своей работе старший механик придерживается авторитарного стиля управления. Определить природу стиля, как происходит передача информации, выделить преимущества и недостатки. В каких случаях целесообразно применять данный стиль руководства?

28. Предприятие реализовало продукции на 1200 тыс. руб. при полной себестоимости 1000 тыс. руб. За нарушение договорной дисциплины предприятие уплатило штрафов на сумму 25 тыс. руб. и взыскало в свою пользу штрафов на сумму 38 тыс. руб. Рассчитать прибыль от реализации продукции, балансовую прибыль и рентабельность продукции.

29. Составить организационную структуру управления БМРТ. Выделить достоинства и недостатки данной структуры.

30. Выручка от реализации продукции – 500 тыс.руб.; затраты на производство продукции – 390 тыс.руб.; прибыль от реализации материальных ценностей – 14 тыс.руб.; прибыль от внереализационных операций – 12 тыс.руб. Определить балансовую прибыль; уровень рентабельности реализованной продукции.

31. Плановые показатели по изд. А и Б составляли:

	А	Б
Выпуск и реализация, шт.	950	600
Цена одного изделия, тыс. руб.	125	65
Себестоимость изделия, тыс. руб.	100	50

В течение года предприятие добилось снижения себестоимости продукции по изд. А на 5%, по изд. Б – на 2,5%. Оптовая цена осталась без изменения. Определить, как изменилась фактическая рентабельность продукции по сравнению с плановой по всем изделиям.

32. Определить норму времени и норму выработки в рыбоконсервном производстве в условиях моря, если продолжительность смены составляет 11 ч, состав нормы времени на выпуск 1 туб консервов следующий: основное время – 38; вспомогательное – 5; время на обслуживание рабочего места – 8; время на отдых и личные надобности – 6; время неустраимых перерывов, предусмотренных технологией производства – 3 мин. Определить также, как изменится норма выработки, если норма времени снизится на 10%.

33. В своей работе механик придерживается демократического стиля управления. Определить природу стиля, как происходит передача информации, выделить преимущества и недостатки. В каких случаях целесообразно применять данный стиль руководства?

34. Норма времени на ед. продукции для одного рабочего составляет 4 человеко-часа, норма выработки за 8-часовую смену – 2 ед. После проведения организационных мероприятий норма времени снижена на 10%. Определить норму выработки, норму времени и % роста нормы выработки.

35. В экипаж после окончания учебного заведения пришел молодой специалист в должности электромеханика. Команда состояла из работников зрелого возраста, они отнеслись к специалисту с недоверием. Механик постоянно давал ему трудные задания, с которыми новенький справлялся. Иногда ему приходилось работать по 12 часов в день без приема пищи, выполнялись авральные работы. По итогам месяца доплаты за авральные работы отсутствовали, а также процент премии оказался минимальным в команде. У молодого специалиста пропал интерес к работе. 1. Назовите максимально допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) работника плавсостава и виды отдыха, на которые они имеют право. 2. Проанализируйте иерархию потребностей по А. Маслоу.

36. В отчетном году объем товарной продукции составил 9700 тыс.руб., среднесписочная численность персонала – 55 человек. В планируемом году выпуск продукции составил 10500 тыс.руб., производительность труда на одного работника должна увеличиться на 7 %. Определить производительность труда одного работника в отчетном и планируемом году и среднесписочную численность работников в планируемом году.

37. При подготовке и реализации управленческого решения необходимо последовательно выполнить целый ряд работ (этапов), включающих фазу принятия и фазу реализации управленческих решений. Представлен список этапов, расположенных в произвольном порядке:

1. Сбор и анализ информации для принятия решения
2. Доведение плана до исполнителей
3. Выявление, формулирование и обоснование проблемы
4. Разработка плана реализации решения
5. Контроль за исполнением
6. Формирование возможных решений
7. Внесение необходимых корректив
8. Выбор окончательного варианта и принятие решения
9. Подведение итогов, накопление опыта решения проблемы

Расположите эти виды работ в нужной последовательности.

38. В экипаж пришел новый молодой работник в должности электромеханика, вернувшийся из армии. За плечами - среднее профессиональное образование и небольшой стаж работы. Механик, человек зрелого возраста, вначале доброжелательно отнесся к молодому коллеге, давал советы. Новенький оказался человеком общительным, что помогло ему быстро сойтись со всеми членами экипажа, но допускал опоздания на вахты, не своевременное обслуживание аккумуляторов. Вскоре все заметили, что механик стал делать ему замечания и доложил капитану судна о невыполнении должностных обязанностей электромеханика. Молодой специалист считал эти действия придирами. У молодого специалиста появились сомнения; уйти или продолжать работать, доказывая, что механик не прав? Члены экипажа наблюдали за происходящим со стороны, боясь ввязываться в эти отношения. Выявить причины конфликта, стороны конфликта, составив картографию.

39. В отчетном году себестоимость товарной продукции составила 450, 2 тыс. руб., затраты на 1 рубль товарной продукции составили – 0,89 руб. В плановом году затраты на 1 рубль товарной продукции установлены 0,85 руб. Объем производства возрастет на 8 %. Определить себестоимость продукции в плановом периоде.

40. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль над его деятельностью. Между ними возник конфликт. Выявите участников данного конфликта, выполните анализ причин и основных движущих сил конфликтной ситуации. На основе этого определите оптимальный способ разрешения конфликта, который следовало бы применить в этих условиях.

41. Предложите ситуацию образования неформальной группы, учитывая, что образованию неформальных групп содействует целый ряд объективных и субъективных факторов в жизни и работе судна: общность интересов, специальный и общеобразовательный уровень знаний, привычки, наклонности и т.д.

42. Определить сдельную расценку и заработную плату работника за апрель. Часовая ставка работника – 240 руб./час. Норма выработки составляет 2 детали за 1 час. За апрель работник изготовил 95 деталей.

43. Процесс стратегического планирования на предприятии может включать следующие элементы: анализ стратегических альтернатив, оценка стратегии, анализ сильных и слабых сторон предприятия, цели организации, реализация стратегии, выбор стратегии, оценка и анализ внешней

среды, определение миссии организации. Используя эти элементы, построить схему: последовательность действий («дорожку шагов») менеджера при формировании стратегического плана.

44. Предприятие реализовало продукции на 1200 тыс. руб. при полной себестоимости 1000 тыс. руб. За нарушение договорной дисциплины предприятие уплатило штрафов на сумму 25 тыс. руб. и взыскало в свою пользу штрафов на сумму 38 тыс. руб. Рассчитать прибыль от реализации продукции, балансовую прибыль и рентабельность продукции.

45. Определите факторы среды прямого и косвенного воздействия. Проанализируйте свой выбор. 1. Поставщики; 2. Состояние экономики; 3. Международные события; 4. Правительство; 5. Научно-технический прогресс; 6. Потребители; 7. Конкуренты; 8. Политические факторы; 9. Социально-культурные факторы; 10. Состояние экологии; 11. Демография. Какова роль элементов среды косвенного воздействия? Какова роль элементов среды прямого воздействия, оказывающие влияние на развитие предприятия? Оказывают ли влияние факторы внешней среды организации на факторы внутренней среды? Если да, то какое? Если нет, то почему?

46. Во время несения вахты вахтенный электрик-судовой должен был обслуживать ГРЩ. Вместо этого он находился в каюте, занимаясь личными делами. Механик, обнаружив его отсутствие, спустился в каюту и в грубой форме приказал прибыть на рабочее место. Между ними возник конфликт, в результате которого они перестали разговаривать друг с другом.

Ответьте на вопросы: 1. Какие методы управления конфликтами можно применить в данной ситуации? 2. Разработайте модель эффективного управления конфликта. 3. Приведите пример переговоров, как метода решения конфликтов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон

47. Определите факторы внутренней среды организации и обоснуйте свой выбор.

1. Цели; 2. Экономика; 3. Политика; 4. Структура; 5. Задачи; 6. Научно-технический прогресс; 7. Технология; 8. Кадры; 9. Конкуренты.

48. Определить экономическую эффективность капитальных вложений в новое строительство. Сметная стоимость строительства - 410 млн руб.; затраты на оборотные средства - 160 млн руб.; полная себестоимость - 680 млн руб. в год; валовой доход предприятия - 800 млн руб.

49. Вам следует организовать и провести совещание по результатам работы предприятия. Разработайте технологию проведения делового совещания.

50. Составьте программу вводного инструктажа для практикантов на рабочем месте. Перечислите требования техники безопасности при ремонте двигателей, вспомогательных механизмов, электроустановок.

51. Производственная себестоимость изделия – 290 тыс. руб., непроизводственные расходы – 5%, рентабельность продукции 16%, НДС – 18%. Определить отпускную цену предприятия

Преподаватель:

Л.В.Урденко


Методическое объединение преподавателей социально-экономических и правовых дисциплин по специальностям, реализуемым в ММПК имени И.И. Месяцева

Председатель МО _____ Симонишвили Г.М.

Протокол от _____ мая 2023 г

0

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГАОУ ВО «МГТУ»

<p>Рассмотрено МО преподавателей социально-экономических и правовых дисциплин по специальностям, реализуемым в ММРК имени И.И. Месяцева Председатель _____ Симонишвили Г.М (подпись) Протокол от _____ 2023 г.</p>	<p>Билет № <u> 1 </u></p> <p>Группы: _____</p> <p>Курс ____, семестр ____.</p> <p>Специальность: 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматизи.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Начальник ММРК имени И.И. Месяцева ФГАОУ ВО «МГТУ» И.В. Артеменко «26» мая 2023 года</p> 
№	Экзамен по ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей.	
1.	<p>Задание 1 Норма времени на добычу судном 1центнера ставриды равна 0,51 нормо-часа, численность обработчиков 5 человек, длительность промысловых суток 24 часа. Определить норму вылова и изменение нормы вылова в %, если норма времени уменьшится на 8%.</p> <p>Коды проверяемых профессиональных и общих компетенций: ПК 2.1; ПК 2.3; ОК 1-10. При выполнении задания Вы можете воспользоваться: отчетом по практическим работам. Время выполнения задания – 30 минут.</p>	
2.	<p>Задание 2. Во время несения вахты вахтенный электрик-судовой должен был обслуживать ГРЩ. Вместо этого он находился в каюте, занимаясь личными делами. Механик, обнаружив его отсутствие, спустился в каюту и в грубой форме приказал прибыть на рабочее место. Между ними возник конфликт, в результате которого они перестали разговаривать друг с другом.</p> <p>Ответьте на вопросы: 1. Какие методы управления конфликтами можно применить в данной ситуации? 2. Разработайте модель эффективного управления конфликта. 3. Приведите пример переговоров, как метода решения конфликтов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон</p> <p>Коды проверяемых профессиональных и общих компетенций: ПК 2.2; ОК 1-10. МК 3.5 При выполнении задания Вы можете воспользоваться: отчетом по практическим работам. Время выполнения задания – 30 минут.</p>	

Преподаватель: _____ Л.В.Урденко

Критерии оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, ПМ (МДК)

Шкалы оценивания		Критерии
Традиционная		
отлично	зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены.
хорошо	зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
удовлетворительно	зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них недостаточное.
неудовлетворительно	Не зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.
неудовлетворительно	Не зачтено	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не привела к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

Критерии и шкала оценивания ответа обучающегося на экзамене по УД, МДК

Оценка	Критерии оценки
Отлично	Обучающийся владеет знаниями и умениями дисциплины в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать, и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы, решает задачи повышенной сложности.
Хорошо	Обучающийся владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать средней сложности задачи.
Удовлетворительно	Обучающийся владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Обучающийся способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний.
Неудовлетворительно	Обучающийся не освоил обязательного минимума знаний по дисциплине, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

Критерии и шкала оценивания ответа обучающегося на зачете по УД, МДК

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	В период текущего контроля успеваемости обучающийся вовремя выполняет все контрольные акции, предусмотренные программой дисциплины.
	На зачете обучающийся показывает хорошие знания учебного материала по дисциплине, при этом логично и последовательно излагает учебный материал дисциплины, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы.
Не зачтено	В период текущего контроля успеваемости, обучающийся вовремя не выполняет контрольные акции, предусмотренные программой дисциплины.
	Обучающийся не освоил обязательного минимума знаний по дисциплине (владеет только отрывочными знаниями), не способен ответить на вопросы зачета даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

Структура аттестационного листа по практике

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)
«ММРК имени И.И. Месяцева» ФГАОУ ВО «МГТУ»

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ ПО ПРАКТИКЕ

Ф.И.О.

Обучающийся(аяся) на 3 курсе по специальности СПО

26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики.

код, наименование специальности

прошел (ла) _____ производственную _____ практику

вид практики

по профессиональному модулю ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей.

код, наименование профессионального модуля

в объеме 72 часов с «_____» _____ 20__ г. по с «_____» _____ 20__ г.

наименование организации, юридический адрес

Проверяемые результаты обучения:

Профессиональные компетенции ПК, Общие компетенции
ОК, МК, Умения, практический опыт...

Уровень освоения
результатов

1.– ознакомительный
(узнавание ранее
изученных объектов,
свойств)

2.– репродуктивный
(выполнение деятельности
по образцу, инструкции
или под руководством)

3. – продуктивный
(планирование и
самостоятельное
выполнение деятельности,
решение проблемных
задач)

		освоен/ не освоен
	Умения	
ПК 2.1, ОК 1-9	Организовывать рационально рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;	
ПК 2.3, ОК 1-9	Рассчитывать по принятой методике основные производственные показатели, характеризующие эффективность выполняемых работ;	
ПК 2.1, ОК 1-9	Планировать работу исполнителей	
ПК 2.1, ОК 1-9	Инструктировать и контролировать исполнителей на всех стадиях работ;	
ПК 2.2, ОК 1-9	Принимать и реализовывать управленческие решения;	
ПК 2.2, ОК 1-9	Применять методы управления персоналом на судне;	
ПК 2.2, ОК 1-9	Мотивировать работников на решение производственных задач;	
ПК 2.2, ОК 1-9	Управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;	
ПК 2.1, ОК 1-9	Обеспечивать соблюдение правил безопасности труда и выполнение требований производственной санитарии;	
ПК 2.2, ОК 1-9	Применять компьютерные и телекоммуникационные средства;	
ПК 2.1, ОК 1-9	Использовать необходимые нормативно-правовые документы.	
	Практический опыт	
ПК 2.1, ОК 1-9	В планировании и организации работы коллектива исполнителей на основе знания психологии личности и коллектива;	
ПК 2.2, ОК 1-9	В руководстве коллективом исполнителей;	
ПК 2.2, ОК 1-9	Контроля качества выполняемых работ;	
ПК 2.1, ОК 1-9	Оформления технической документации организации и планирования работ;	
ПК 2.3, ОК 1-9	Анализа процесса и результатов деятельности работы коллектива исполнителей с применением современных информационных технологий	
« ____ » _____ 20__ г.		
МП		

Заполняется руководителем практики от образовательной организации

Оценка за отчёт по учебной/производственной практике _____

Итоговая оценка за учебную/производственную практику _____

« _____ » _____ 20 _____ г. _____

Руководитель практики от АМРТ/ММРК им. И.И. Месяцева подпись

ХАРАКТЕРИСТИКА

на обучающегося по освоению профессиональных компетенций в период учебной практики

Обучающийся (аяся) _____,
прошел(ла) _____ производственную _____ практику _____
(вид практики)

по профессиональному модулю ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей.
код, наименование профессионального модуля

по специальности 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики.
код, наименование специальности

на (в) _____
(полное наименование предприятия, организации)

в период с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

Результаты прохождения практики

- Программа практики выполнена: в полном объеме частично не выполнена
- Характеристика на практиканта
 - Уровень теоретических знаний: удов-но хорошо отлично
 - Уровень практических навыков: удов-но хорошо отлично
 - Уровень освоения профессиональных компетенций: удов-но хорошо отлично
 - Готовность к профессиональной деятельности: удов-но хорошо отлично
 - Качество выполнения производственных заданий: удов-но хорошо отлично
 - Степень самостоятельности при выполнении заданий: удов-но хорошо отлично
 - Уровень ответственности: удов-но хорошо отлично
 - Пунктуальность: удов-но хорошо отлично
 - Вежливость и субординация: удов-но хорошо отлично
 - Рациональное использование рабочего времени: удов-но хорошо отлично
 - Продуктивность выполнения заданий: удов-но хорошо отлично
 - Исполнительность: удов-но хорошо отлично

*Пример оформления экзаменационной ведомости
Экзамена по ПМ*

**Мурманский государственный технический университет
«Мурманский морской рыбопромышленный колледж имени И.И. Месяцева»**

ЭКЗАМЕНАЦИОННАЯ ВЕДОМОСТЬ № _____

Очная форма обучения

Семестр --- 20---/20--- учебного года. Форма контроля – экзамен по профессиональному модулю

Курс --- Группа -----

Профессиональный модуль ПМ ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей.

МДК.02.01 Основы управления коллективом исполнителей

УП. 02.01 Практика учебная

ПП.02.01. Практика производственная

Члены

комиссии: _____

Дата проведения экзамена « _____ » _____ 20__ г.

№ п/п	Фамилия и инициалы	МДК.02.01.	УП.02.01	ПП.02.01.	оценка экзамена по профессиональному модулю	Вид Профессиональной деятельности (ВПД)
						Освоен/ не освоен
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						

Основание: *м.б. оценочные листы на обучающихся, зачетно-экзамен. ведомости* _____

Члены комиссии:

(подписи)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ЭКЗАМЕНА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ

Ф. обучающегося

Обучающийся(аяся) на 3 курсе

по специальности 26.02.06 Эксплуатация судового электрооборудования и средств автоматики.

код, наименование специальности

освоил (а) программу профессионального модуля ПМ.02 Организация работы коллектива исполнителей.

код, наименование профессионального модуля

в объеме _____ часов

Показатели оценки результатов освоения программы профессионального модуля

Оцениваемые компетенции	Показатели оценки результата (критерии оценки)	Соответствует/ Не соответствует	Замечания
ПК 2.1	Демонстрация умений организовывать эффективную работу коллектива исполнителей с помощью управленческих решений.		
ПК 2.2	Демонстрация профессиональных и личностных качеств руководителя		
ПК 2.3	Демонстрация умений анализировать деятельность коллектива исполнителей, оценивать результаты данной деятельности и на основе анализа разрабатывать корректирующие действия, направленные на повышение эффективности труда.		
МК 3.5	Демонстрация навыков руководителя и умение работать в команде		
МК 4.8	Демонстрация хороших человеческих и рабочих отношений на судне.		
ОК 1.	Задачи профессиональной деятельности в различных контекстах распознаются, анализируются, выделяются составные части, определяются этапы и успешно решаются при исполнении должностных обязанностей.		
ОК 2	Задачи профессиональной деятельности успешно выполняются посредством		

	поиска и нахождения необходимой информации, её структурирования и выделения наиболее значимой для применения.		
ОК 3	Собственное профессиональное и личностное развитие планируется и реализуется с учётом актуальной нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности по выстроенной траектории профессионального развития и самообразования.		
ОК 4	Работа коллектива и команды организовывается, взаимодействие с коллегами, руководством и клиентами в ходе профессиональной деятельности осуществляется с учётом психологической особенности личности и психологических основ деятельности коллектива.		
ОК 5	Оформление документов и изложение своих мыслей по профессиональной тематике на государственном языке точное и четкое. Правила взаимодействия с подчиненными и руководством, делового этикета и делового общения понимаются и соблюдаются.		
ОК 6	Значимость своей специальности понимается и может быть объяснена.		
ОК 7	Нормы экологической безопасности соблюдаются, направления ресурсосбережения в рамках профессиональной деятельности по специальности определяются точно.		
ОК 8	Использовать физкультурно-оздоровительную деятельность для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей. Применять рациональные приёмы двигательной функции в профессиональной деятельности, пользоваться средствами профилактики перенапряжения, характерными для данной специальности.		
ОК 9	Средства информационных технологий для решения профессиональных задач успешно применяются и используется современное программное обеспечение.		
ОК 10	Профессиональная документация на государственном и иностранном языке правильно понимается и используется для исполнения должностных		

	обязанностей.		
Оценка экзамена квалификационного (<i>отлично, хорошо, удовлетворительно</i>)			

Заключение квалификационной комиссии:

Вид профессиональной деятельности _____

наименование вида деятельности

освоен/ не освоен _____

Члены квалификационной комиссии

_____	_____	_____
должность	подпись	Ф.
_____	_____	_____
должность	подпись	Ф.
_____	_____	_____
должность	подпись	Ф.

« _____ » _____ 20 ____ г.