

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Южно-Уральский государственный технический колледж»

КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по профессиональному модулю

ПМ.05 Организация работ по реализации технологических процессов в
машиностроительном производстве

для специальности

15.02.16 Технология машиностроения

ФП «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

г. Челябинск 2023 г.

АКТ СОГЛАСОВАНИЯ
на комплект контрольно-измерительных материалов
по ПМ.05 Организация работ по реализации технологических процессов в
машиностроительном производстве
для специальности 15.02.15 Технология металлообрабатывающего
производства (по отраслям) (ТОП-50)
составленный преподавателем Южно-Уральского государственного
технического колледжа Коноваловой Ю.В.

Комплект контрольно-измерительных материалов (КИМ) по ПМ.05 Организация работ по реализации технологических процессов в машиностроительном производстве для специальности 15.02.16 Технология машиностроения составлен в соответствии с программами профессионального модуля (далее ПМ).

Комплект контрольно-измерительных материалов предназначен для контроля и оценки уровня освоения программы ПМ.

Комплект контрольно-измерительных материалов позволяет осуществлять текущий контроль и оценивать результаты обучения ПМ.05 Организация работ по реализации технологических процессов в машиностроительном производстве профессиональные компетенции:

ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия.

ПК 5.2 Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности структурного подразделения.

ПК 5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.

ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами.

ПК 5.5 Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения.

ПК 5.6 Разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения.

КИМ по ПМ.05 Организация деятельности подчиненного персонала может быть использован в образовательном процессе колледжа для оценки сформированности названных компетенций и текущего контроля знаний, умений и опыта обучающихся.

Директор ООО «ЧЗДТ»



С.В.Гордеев

СОСТАВ КОМПЛЕКТА

	Стр.
1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ) МАТЕРИАЛОВ	5
1.1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	5
1.2. ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ И СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ПО ПРОГРАММЕ	10
1.2.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ОЦЕНКИ	10
1.2.2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ	10
1.2.3. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ	12
2. ОЦЕНОЧНЫЕ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ) МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	18
3. ОЦЕНОЧНЫЕ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ) МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	29

1.ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ) МАТЕРИАЛОВ

1.1. Область применения

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов предназначен для оценки результатов освоения вида профессиональной деятельности: **организовывать деятельность подчиненного персонала** в рамках изучения профессионального модуля ПМ.05 Организация работ по реализации технологических процессов в машиностроительном производстве программы подготовки специалистов среднего звена по специальности **15.02.16 Технология машиностроения.**

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить уровень сформированности следующих общих и профессиональных компетенций:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам

ОК 02 Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности

ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия.

ПК 5.1. Планировать и осуществлять управление деятельностью подчиненного персонала.

ПК 5.2. Сопровождать подготовку финансовых документов по производству и реализации продукции машиностроительного производства, материально-техническому обеспечению деятельности подразделения.

ПК 5.3 Контролировать качество продукции, выявлять, анализировать и устранять причины выпуска продукции низкого качества.

ПК 5.4. Реализовывать технологические процессы в машиностроительном производстве с соблюдением требований охраны труда, безопасности

жизнедеятельности и защиты окружающей среды, принципов и методов бережливого производства.

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить практический опыт:

ПО 5.1.01 участия в планировании и организации работы структурного подразделения

ПО 5.1.02 участия в руководстве работой структурного подразделения

ПО 5.1.03 участия в анализе процесса и результатов деятельности подразделения

ПО 5.2.01 оформления финансовых документов по производству и реализации продукции предприятия, определения потребностей материальных ресурсов

ПО 5.2.02 организации деятельности структурного подразделения

ПО 5.3.01 контроля деятельности подчиненного персонала в рамках выполнения производственных задач на технологических участках металлообрабатывающих производств

ПО 5.3.02 решения проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчиненного персонала

ПО 5.4.01 организации рабочего места соответственно требованиям охраны труда

ПО 5.4.02 организации рабочего места в соответствии с технологиями бережливого производства

ПО 5.4.03 соблюдения персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса в соответствии с производственными задачами

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить следующие освоенные умения:

У 5.1.01 рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда

У 5.1.02 рассчитывать показатели, характеризующие эффективно-вспомогательного оборудования

У 5.1.03 принимать и реализовывать управленческие решения

У 5.1.04 мотивировать работников на решение производственных задач

У 5.1.05 управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками организации основного и вспомогательного персонала

У 5.2.01 оценивать наличие и потребность в материальных ресурсах для обеспечения производственных задач

У 5.2.02 рассчитывать энергетические, информационные и материально-технические ресурсы в соответствии с производственными задачами

У 5.3.01 выявлять отклонения, связанные с работой структурного подразделения, от заданных параметров

У 5.4.01 осуществлять соответствие требований охраны труда, бережливого производства и производственного процесса

У 5.4.02 контролировать соблюдения норм и правил охраны труда

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить следующие усвоенные знания:

З 5.1.01 принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов

З 5.1.02 принципы делового общения в коллективе

З 5.1.03 нормирование работ работников, показатели эффективности организации основного и вспомогательного оборудования и их расчёт

З 5.1.04 правила и этапы планирования деятельности структурного подразделения с учётом производственных заданий на машиностроительных производствах

З 5.2.01 правила постановки производственных задач

З 5.2.02 виды материальных ресурсов и материально-технического обеспечения предприятия

З 5.2.03 правила оформления деловой и финансовой документации

З 5.2.04 ведения деловой переписки

3 5.2.05 порядок учёта материально-технических ресурсов

3 5.3.01 основные причины конфликтов, способы профилактики сбоев в работе подчиненного персонала

3 5.3.02 политика и стратегия машиностроительных предприятий в области качества

3 5.3.03 виды проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчинённого состава, и различные подходы к их решению

3 5.3.04 основы психологии и способы мотивации персонала

3 5.4.01 принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов

3 5.4.02 правила организации рабочих мест

3 5.4.03 основы и требования охраны труда на машиностроительных предприятиях

3 5.4.04 основы и требования и бережливого производства, виды производственных задач на машиностроительных предприятиях;

3 5.4.05 требования, предъявляемые к рабочим местам на машиностроительных предприятиях

Комплект оценочных (контрольно-измерительных) материалов позволяет оценить личностные результаты:

ЛР 4 Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа».

ЛР 7. Осознающий приоритетную ценность личности человека; уважающий собственную и чужую уникальность в различных ситуациях, во всех формах и видах деятельности.

ЛР 13. Демонстрирующий готовность и способность вести диалог с другими людьми, достигать в нем взаимопонимания, находить общие цели и сотрудничать для их достижения в профессиональной деятельности.

ЛР 15. Проявляющий гражданское отношение к профессиональной деятельности как к возможности личного участия в решении общественных, государственных, общенациональных проблем.

1.2. Описание процедуры оценки и системы оценивания по программе

1.2.1 Общие положения об организации оценки

Система оценивания по программе профессионального модуля включает в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию (итоговую аттестацию по ПМ). Текущий контроль и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с действующим в колледже нормативным локальным актом – Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», обучающихся по ФГОС по ТОП-50 и актуализированным ФГОС СПО.

1.2.2 Текущий контроль

Текущий контроль по профессиональному модулю ПМ.05 Организация работ по реализации технологических процессов в машиностроительном производстве включает:

а) МДК 05.01 Планирование, организация и контроль деятельности подчиненного персонала: устные опросы, выполнение практических работ на уроке;

б) по УП.05: выполнение заданий на учебную практику;

в) по ПП.05: выполнение заданий на производственную практику.

Текущий контроль проводится системно с целью получения своевременной и достоверной информации об уровне освоения программного содержания и при необходимости своевременных корректив реализации программы.

Оценивание осуществляется по пятибалльной шкале.

Формы и методы текущего контроля по МДК 05.01

Освоенные умения, усвоенные знания	Формы и средства контроля
МДК 05.01 Планирование, организация и контроль деятельности подчиненного персонала	

Освоенные умения:	
У1 рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;	Практическая работа на уроке № 1,2,5,6,8
У2 оценивать наличие и потребность в материальных ресурсах для обеспечения производственных задач;	Практическая работа на уроке №7
У3 определять потребность в персонале для организации производственных процессов;	Практическая работа на уроке №4
У4 рационально организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами;	Практическая работа на уроке №3
У5 участвовать в расстановке кадров;	Практическая работа на уроке №10
У6 выявлять отклонения, связанные с работой структурного подразделения, от заданных параметров;	Практическая работа на уроке №9
У7 управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;	Практическая работа на уроке №12
У8 разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения;	Практическая работа на уроке №11,13,14
У9 определять потребность в развитии профессиональных компетенций подчиненного персонала для решения производственных задач.	Практическая работа на уроке №
Усвоенные знания:	
31 организация труда структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия;	Вопросы для опроса №.1,2,7, практическая работа на уроке №3
32 требования к персоналу, должностные и производственные инструкции;	Вопросы для опроса №.4
33 нормирование работ работников;	Вопросы для опроса №.3,
34 показатели эффективности организации основного и вспомогательного оборудования и их расчёт;	Вопросы для опроса №.8-12, практическая работа на уроке № 2,5,6,8
35 правила и этапы планирования деятельности структурного подразделения с учётом производственных заданий на машиностроительных производствах;	Вопросы для опроса №.17-20, практическая работа на уроке № 9,10
36 правила постановки производственных задач;	Вопросы для опроса №.21
37 виды материальных ресурсов и материально-технического обеспечения предприятия;	Вопросы для опроса №.5-7
38 правила оформления деловой документации и ведения деловой переписки;	Вопросы для опроса №.3-4, практическая работа на уроке №14
39 виды и иерархия структурных подразделений предприятия машиностроительного производства;	Вопросы для опроса №.25, практическая работа на уроке №1

310 порядок учёта материально-технических ресурсов;	Вопросы для опроса №.13, практическая работа на уроке № 7
311 виды производственных задач на машиностроительных предприятиях;	Вопросы для опроса №.15,19
312 принципы делового общения и поведения в коллективе;	Вопросы для опроса №.16,22, практическая работа на уроке №14
313 основные причины конфликтов, способы профилактики сбоев в работе подчиненного персонала;	Вопросы для опроса №.23-24, практическая работа на уроке № 12
314 виды проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчинённого состава, и различные подходы к их решению;	Вопросы для опроса №.23, практическая работа на уроке № 11
315 основы психологии и способы мотивации персонала;	Вопросы для опроса №.25, практическая работа на уроке № 13
316 особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;	Вопросы для опроса №.1
317 подходы по оптимизации деятельности структурных подразделений;	Вопросы для опроса №.2
318 принципы управления конфликтными ситуациями и стрессами;	Вопросы для опроса №.18, практическая работа на уроке № 10
319 принципы саморазвития в профессиональной деятельности и мотивации персонала	Вопросы для опроса №.19

1.2.3 Промежуточная аттестация

Элементы модуля, профессиональный модуль	Вид промежуточной аттестации	Прим.
1	2	
МДК 05.01 Планирование, организация и контроль деятельности подчиненного персонала	<i>Не предусмотрено</i>	
УП.05 Учебная практика	<i>Зачет</i>	
ПП Производственная практика	<i>Зачет</i>	
ПМ.05 Организация деятельности подчиненного персонала	Экзамен (квалификационный)	8 часов

Инструменты оценки для теоретического материала по профессиональному модулю (Эм)

Наименование знания (умения), проверяемого в рамках компетенций	Критерии оценки	Формы и методы оценки	Тип заданий	Проверяемые результаты обучения
31 организация труда структурного подразделения на основании производственных	оценка «отлично» - <i>ответ полный, правильный, понимание материала глубокое;</i> - оценка «хорошо» -	Оценивание <i>ответов на вопросы</i>	<i>Вопросы</i>	ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных

заданий и текущих планов предприятия; 32 требования к персоналу, должностные и производственные инструкции; 33 нормирование работ работников; 34 показатели эффективности организации основного и вспомогательного оборудования и их расчёт; 35 правила и этапы планирования деятельности структурного подразделения с учётом производственных заданий на машиностроительных производствах; 36 правила постановки производственных задач; 37 виды материальных ресурсов и материально-технического обеспечения предприятия; 38 правила оформления деловой документации и ведения деловой переписки; 39 виды и иерархия структурных подразделений предприятия машиностроительного производства; 310 порядок учёта материально-технических ресурсов; 311 виды производственных задач на	<i>ответ показывает, что материал усвоен хорошо, но изложение недостаточно систематизировано, в терминологии, выводах и обобщениях имеются отдельные неточности;</i> - оценка «удовлетворительно» - ответ обнаруживает понимание основных положений темы, однако, наблюдается неполнота знаний; выводы и обобщения слабо аргументированы, в них допущены ошибки; - оценка «неудовлетворительна» - речь непонятная, скудная; ни один из вопросов не объяснен, навыки обобщения материала и аргументации отсутствуют.			заданий и текущих планов предприятия. ПК 5.2 Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности структурного подразделения ПК 5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами ПК 5.5 Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения ПК 5.6 Разрабатывать предложения на
---	---	--	--	---

<p>машиностроительных предприятиях; 312 принципы делового общения и поведения в коллективе; 313 основные причины конфликтов, способы профилактики сбоев в работе подчиненного персонала; 314 виды проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчинённого состава, и различные подходы к их решению; 315 основы психологии и способы мотивации персонала; 316 особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; 317 подходы по оптимизации деятельности структурных подразделений; 318 принципы управления конфликтными ситуациями и стрессами; 319 принципы саморазвития в профессиональной деятельности и мотивации персонала.</p>				<p>основания анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения</p>
--	--	--	--	---

Инструменты для оценки практического этапа аттестации по профессиональному модулю (Эм)

<i>Наименование действий (умения), проверяемого в рамках компетенции</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Методы оценки</i>	<i>Место проведение оценки</i>	<i>Проверяемые результаты обучения</i>
---	-----------------------------------	-----------------------------	---	---

<p>У5 участвовать в расстановке кадров;</p> <p>У6 выявлять отклонения, связанные с работой структурного подразделения, от заданных параметров;</p> <p>У7 управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;</p> <p>У8 разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения;</p> <p>У9 определять потребность в развитии профессиональных компетенций подчиненного персонала для решения производственных задач.</p>	<p>– разработка оперативных (текущих) планов работы структурного подразделения, согласно производственной ситуации;</p> <p>– разработка стратегических планов работы структурного подразделения, согласно производственной ситуации</p>	<p><i>Оценивание ситуационных задач</i></p>	<p>Кабинет «Экономика отрасли и менеджмента»</p>	<p>ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия.</p> <p>ПК 5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.</p> <p>ПК 5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.</p> <p>ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами.</p> <p>ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при</p>
---	---	---	--	--

				<p>реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами ПК 5.5</p> <p>Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения ПК 5.6</p> <p>Разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения</p>
<p>У1 рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;</p> <p>У2 оценивать наличие и потребность в материальных ресурсах для обеспечения производственных задач;</p> <p>У3 определять потребность в персонале для организации</p>	<p>–оценивает показатели использования материальных ресурсов, в соответствии с общепринятым алгоритмом;</p> <p>– оценивает показатели использования трудовых ресурсов в соответствии с общепринятым алгоритмом;</p> <p>– оценивает показатели, характеризующ</p>	<p>Проверка расчетно-аналитической задачи</p>	<p>Кабинет «Экономика отрасли и менеджмента»</p>	<p>ПК 5.2</p> <p>Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности структурного подразделения.</p>

производственных процессов; У4 рационально организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами;	их <i>эффективност ь организации основного и вспомога^тельн ого оборудования, в соответствии с общепринятым алгоритмом; – оценивает финансовых показателей деятельности подразделения, в соответствии с общепринятым алгоритмом</i>			
--	---	--	--	--

2. ОЦЕНОЧНЫЕ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ) МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

МДК 05.01 Планирование, организация и контроль деятельности подчиненного персонала

Перечень вопросов для опроса

1. Сформулируйте основные задачи и назначение планирования производственной программы?
2. Чем вызвана необходимость управления персоналом?
3. Что следует понимать под категорией «персонал»?
4. Назовите принципы управления персоналом?
5. Охарактеризуйте деятельность менеджера по управлению персоналом?
6. Назовите формулу общей потребности предприятия в рабочих кадрах?
7. Перечислите основные элементы процедуры организации труда?
8. Назовите основные отличия штабной и линейной структур управления?
9. Назовите этапы адаптации новых сотрудников?
10. Как происходит распределение обязанностей по адаптации новичков?
11. Что необходимо учитывать для реализации принципа перспективности кандидата в резерв?
12. Какие цели организации достигаются с помощью инновационного обучения?
13. Назовите факторы, влияющие на выбор человеком своей будущей профессии.
14. Какие элементы включает структура заработной платы?
15. В каких случаях используется сдельная форма оплаты труда?
16. В чем суть классической теории мотивации?
17. Какие основные формы стимулов выделяют?

18. Каковы могут быть последствия конфликта в организации?
19. Что понимают под профессиональной адаптацией?
20. Раскройте направления адаптации, которые выделяют в управлении персоналом?
21. Раскройте, из чего складывается конфликт в организации?
22. С какой целью разрабатывается должностная инструкция на предприятии?
23. Раскройте сущность теории А.Маслоу?
24. Перечислите, какие стили руководства в организации существуют?
25. Опишите, что представляет собой процесс отбора персонала?

Тестовые задания

Вариант1

1. Назовите, какие звенья выделяют в организационной структуре управления?

- А) Производственные
- Б) Линейные
- С) Технологические

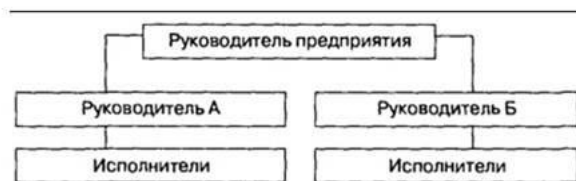
2. Ответьте, что характеризуют линейные вертикальные связи организационной структуры?

- А) Наличие совместно решаемых звеньями задач
- Б) Подчиненность и ответственность по всем вопросам
- С) Подчиненность в рамках определенной функции

3. Под организационной структурой управления понимается

- А) отдельные работники, службы и иные звенья аппарата управления;
- Б) подразделения, образованные по отраслевому и функциональному признаку, и обеспечивающие реализацию отдельных направлений деятельности организации и осуществляющие управление организацией;
- С) упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого.

4. Какая структура управления изображена на рисунке



5. Впишите только одно слово вместо многоточия

Разделение производственного процесса на отдельные технологические процессы, операции, переходы, приемы, движения – это принцип ...

6. Что из перечисленного не является регламентирующим документом для структурного подразделения

- А) положение о подразделении
- В) штатное расписание
- С) производственный календарь
- Д) должностные инструкции
- Е) положение об отчетности

7. Цель создания структурного подразделения должна:

- А) быть достижимой;
- В) поддаваться структурированию;
- С) определять назначение и конечный результат деятельности подразделения;
- Д) обеспечивать законность;
- Е) быть определенной точно и конкретно.

8. Основными задачами отдела кадров являются:

- А) Увольнение работников
- В) Подбор и расстановка работников
- С) Создание кадрового резерва
- Д) Контроль за дисциплиной труда
- Е) Контроль за выполнением работниками правил внутреннего распорядка

9. Установите соответствие между элементами первого и второго столбца, каждый из отмеченных буквами ответов может соответствовать одному

пронумерованному условию. Определите верное соотношение разновидностей менеджмента и их характеристик.

Наименование вида менеджмента	Характеристика
1. Управление производством	А. Имеет своим объектом процесс научных исследований, прикладных разработок, создание опытных образцов, внедрение новинок в производство.
2. Управление материально-техническим обеспечением и сбытом	Б. Решает задачи подбора, расстановки, обучения, повышения квалификации работников, выбора метода их вознаграждения, улучшения условий труда и быта персонала.
3. Управление инновациями	В. Составление бюджета и финансового плана организации, формирование и распределение денежных ресурсов, оценка текущего финансового состояния.
4. Управление маркетингом	Г. Определение оптимального объема и структуры выпуска продукции, вида технологии, рациональной загрузки, расстановке исполнителей, контроле качества, текущем руководстве персоналом, его стимулировании.
5. Управление персоналом	Д. Занимается вопросами изучения рынка сбыта, существующего и перспективного спроса на продукцию, разработкой ценовой политики.
6. Финансовое управление	Е. Связано с процессом сбора, обработки и анализа данных о работе организации, их сравнением с исходными и плановыми показателями, определение резервов использования имеющегося потенциала.
7. Управление эккаунтингом	Ж. Состоит в организации заключения хозяйственных договоров, закупки, доставки и хранения сырья, материалов, товаров, формировании каналов сбыта.

10. Почему конструктивная критика всегда должна касаться только действий и поступков, одновременно избегая вмешательства в частную жизнь своих подчиненных?

Вариант 2

1. Определите, что характеризуют функциональные вертикальные связи организационной структуры управления?

- А) Наличие совместно решаемых звеньями задач
- В) Подчиненность и ответственность по всем вопросам
- С) Подчиненность в рамках определенной функции

2. Определите, что характеризуют горизонтальные связи организационной структуры управления?

- А) Наличие совместно решаемых звеньями задач
- В) Подчиненность и ответственность по всем вопросам

С) Подчиненность в рамках определенной функции

3. Стратегическое планирование бывает

А) ежедневное

В) долгосрочное

С) среднесрочное

Д) краткосрочное

4. Краткосрочное планирование рассчитано на:

А) день

В) месяц

С) год

5. Впишите только одно слово вместо многоточия:

При использовании современного высокопроизводительного гибкого оборудования – станков с ЧПУ, обрабатывающих центров, роботов и т. д. – принцип дифференциации переходит в принцип _____ операций.

6. когда утверждается годовой план предприятия (организации)?

А) первый месяц планируемого года

В) последний месяц предшествующего года

С) срок утверждения и согласования годового плана не регламентирован

7. Выберите принципы организации производственного процесса:

А) дифференциации

В) концентрации

С) специализации

Д) пропорциональности

Е) кратность

Ф) оптимальность

8. Установите соответствие между элементами первого и второго столбца, каждый из отмеченных буквами ответов может соответствовать одному пронумерованному условию.

Определите верное соотношение разновидностей менеджмента и их характеристик.

Наименование вида менеджмента	Характеристика
1. Управление производством	А. Решает задачи подбора, расстановки, обучения, повышения квалификации работников, выбора метода их вознаграждения, улучшения условий труда и быта персонала.
2. Управление материально-техническим обеспечением и сбытом	Б. Имеет своим объектом процесс научных исследований, прикладных разработок, создание опытных образцов, внедрение новинок в производство.
3. Управление инновациями	В. Составление бюджета и финансового плана организации, формирование и распределение денежных ресурсов, оценка текущего финансового состояния.
4. Управление маркетингом	Г. Определение оптимального объема и структуры выпуска продукции, вида технологии, рациональной загрузки, расстановке исполнителей, контроле качества, текущем руководстве персоналом, его стимулировании.
5. Управление персоналом	Д. Состоит в организации заключения хозяйственных договоров, закупки, доставки и хранения сырья, материалов, товаров, формировании каналов сбыта.
6. Финансовое управление	Е. Связано с процессом сбора, обработки и анализа данных о работе организации, их сравнением с исходными и плановыми показателями, определение резервов использования имеющегося потенциала.
7. Управление эккаунтингом	Ж. Занимается вопросами изучения рынка сбыта, существующего и перспективного спроса на продукцию, разработкой ценовой политики

9. По своему назначению и роли в производстве процессы подразделяются на:

- А) короткосрочные
- В) долгосрочные
- С) циклические
- Д) основные
- Е) вспомогательные
- Ф) обслуживающие

10. Почему выбирая форму распоряжения, следует учитывать личность сотрудника и внешние факторы?

Вариант 3

1. Нормы и нормативы устанавливаются на использование:

- А) средств труда
- В) текущего времени

- C) живого труда
- D) предметов труда

2. Эта численность работников за отчетный месяц определяется путем суммирования числа работников за все календарные дни отчетного месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного периода:

- A) Среднесписочная численность
- B) Явочная численность
- C) Штатная численность

3. Определите, что характеризует функциональные вертикальные связи организационной структуры управления?

- A) Наличие совместно решаемых звеньями задач
- B) Подчиненность и ответственность по всем вопросам
- C) Подчиненность в рамках определенной функции

4. Определите, что характеризует горизонтальные связи организационной структуры управления?

- A) Наличие совместно решаемых звеньями задач
- B) Подчиненность и ответственность по всем вопросам
- C) Подчиненность в рамках определенной функции

5. Впишите только одно слово вместо многоточия.

Вопрос. Минимизация разнообразия работ и операций, а также режимов обработки и других элементов производственного процесса – это ____ процесса.

6. Когда утверждается годовой план предприятия (организации)

- A) первый месяц планируемого года
- B) последний месяц предшествующего года
- C) срок утверждения и согласования годового плана не регламентирован

7. Уточните, о чем идет речь?

Повседневный уход и надзор за оборудованием, проведение регулировок и ремонтных работ в период его эксплуатации без нарушения процесса производства. Оно выполняется во время перерывов в работе оборудования (в

нерабочие смены, на стыке смен и т.д.) дежурным персоналом ремонтной службы цеха

- A) Система ППР
- B) Обслуживание электрооборудования
- C) Ремонт электрооборудования

8. Основными задачами отдела кадров являются:

- A) Увольнение работников
- B) Подбор и расстановка работников
- C) Создание кадрового резерва
- D) Контроль за дисциплиной труда
- E) Контроль за выполнением работниками правил внутреннего распорядка

9. Установите соответствие между элементами первого и второго столбца, каждый из отмеченных буквами ответов может соответствовать одному пронумерованному условию. Приведите в соответствие предметы стимулирования труда работников и акценты стимулирования

Предметы стимулирования	Акценты стимулирования
1. субъект стимулирования	A. испытательный срок, 1 год работы в организации, 2 года работы в организации, 3 года работы в организации, и т.д.
2. уровень профессионализма	B. внесение рационального предложения, участие во внедрении рационального предложения, за результат внедрения
3. степень ответственности	C. краткосрочные (релаксация), долгосрочные (рекреация)
4. стаж работы в организации	D. отдельный работник, группа (отдел, подразделение и т.п.), коллектив организации в целом
5. восстановление энергетических затрат	E. минимальная, средняя, высокая
6. социальные выплаты и льготы	F. рядового исполнителя, менеджера нижнего звена, менеджера среднего звена, обслуживающего персонала
7. Рациональное предложение	G. соответствие уровню квалификации, повышение уровня квалификации, повышение уровня образования, расширение набора специальностей, передача мастерства коллегам
8. Карьерный рост	H. оплата праздничных дней, оплата отпусков, оплата за отсутствие больничных листов, оплата больничных листов, оплата декретных отпусков, медицинское страхование, дополнительное пенсионное обеспечение, бесплатное питание, и т.д.

10. Обоснуйте ответ на вопрос. Почему деловое общение предполагает не только общение сверху – вниз (начальник – подчиненный), но и снизу – вверх (сотрудник – руководитель).

При контроле верные ответы на задания оцениваются следующим образом:

А-1 – А-5 оценивается в 1 балл

В-1 – В-5 оценивается в 2 балла

Перевод баллов в пятибалльную систему проводится согласно таблице:

Количество набранных баллов	Оценка
12-16	5
9-11	4
5-8	3
0-4	2

Ответы к заданиям демонстрационного варианта по МДК 05.01 Планирование и организация работы структурного подразделения

I вариант		II вариант		III вариант	
№ задания	Ответ	№ задания	Ответ	№ задания	Ответ
1	В	1	С	1	С
2	В	2	А	2	Б
3	С	3	С	3	С
4	линейная	4	А	4	А
5	дифференциации	5	концентрации	5	Специализация
6	АСД	6	АВД	6	В
7	АВС	7	СД	7	СД
8	СД	8	1Б, 2В, 3Е, 4И, 5Ж, 6А, 7Д, 8Г	8	В,С
9	1Г, 2Ж, 3А, 4Д, 5Б, 6В, 7Е	9	DEF	9	1Д, 2Г, 3Е, 4А, 5С, 6Н, 7В, 8F

Вариант 1

10 Вопрос. Критиковать необходимо только поступок, а не личность человека. В противном случае это ведет к зарождению межличностного конфликта, а это не способствует плодотворной работе.

Вариант 2

10 Вопрос. Почему выбирая форму распоряжения, следует учитывать личность сотрудника и внешние факторы.

Ответ. Приказ, как правило, отдается в тех случаях когда ситуация выходит за рамки принятых в организации норм, либо же если подчиненный был уличен в недобросовестном выполнении своих обязанностей. Распоряжение же в форме просьбы способствует установлению в коллективе доброжелательных, доверительных отношений.

Вариант 3

10 Вопрос. Почему деловое общение предполагает не только общение сверху – вниз (начальник – подчиненный), но и снизу – вверх (сотрудник – руководитель).

Ответ. Эта форма делового общения не менее важна, ведь именно сотрудник, выбирая ту или иную тактику поведения, может либо расположить руководителя к себе, либо настроить против.

Перечень практических работ, выполняемых в рамках урока

№	Наименование практической работы
1.	Формирование организационной структуры предприятия
2.	Расчет основных показателей производственной программы
3.	Расчет производственных мощностей структурного подразделения
4.	Планирование фонда оплаты труда на участке
5.	Оценка производительности труда
6.	Оценка экономической эффективности использования основных производственных фондов
7.	Анализ использования материальных ресурсов
8.	Оценка хозяйственной деятельности предприятия
9.	Решение ситуационных задач по выбору определения стилей управления коллективом
10.	Анализ распределения полномочий и ответственности персонала
11.	Решение ситуационных задач по выбору оптимального метода управления
12.	Решение ситуационных задач по управлению конфликтными ситуациями
13.	Решение ситуационных задач по мотивации персонала к трудовой деятельности
14.	Составление плана проведения совещания, переговоров, бесед

Учебная практика УП.05

Виды работ:

1. Участие в организации структурного подразделения
2. Участие в разработке планирования реализации продукции
3. Участие в планировании производственных мощностей

4.Участие в выборе стратегии управления персоналом структурного подразделения

5 Участие в принятии решения о выходе из профессиональных конфликтных ситуаций

Производственная практика ПП.05

Виды работ:

1. Ознакомление с производственным процессом, изучение его структуры.
2. Анализ системы организации труда в подразделении.
3. Изучение системы планирования на предприятии (в подразделении).
4. Изучение методики расчета производственной мощности одного из структурных подразделений.
5. Ознакомление с системой повышения квалификации персонала подразделения.
6. Ознакомление с системой мотивации персонала.
7. Ознакомление с основными формами делового взаимодействия в структурном подразделении.
8. Определение эффективности применяемого в подразделении стиля руководства.

3.ОЦЕНОЧНЫЕ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ)

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

ОЦЕНОЧНЫЕ (КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ) МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ ВИДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (Эм)

*3.1. Оценочные (контрольно-измерительные) материалы теоретического этапа промежуточной аттестации по профессиональному модулю**

<i>Вопросы вариант № 1-25</i>	
<i>Проверяемые знания</i>	<i>Критерии оценки</i>
<ul style="list-style-type: none"> – знать организацию труда структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия; – требования к персоналу, должностные и производственные инструкции; – нормирование работ работников; – показатели эффективности организации основного и вспомогательного оборудования и их расчёт; – правила и этапы планирования деятельности структурного подразделения с учётом производственных заданий на машиностроительных производствах; – правила постановки производственных задач; – виды материальных ресурсов и материально-технического обеспечения предприятия; – правила оформления деловой документации и ведения деловой переписки; – виды и иерархия структурных подразделений предприятия машиностроительного производства; – порядок учёта материально-технических ресурсов; – принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов; – правила организации рабочих мест; – основы и требования охраны труда на машиностроительных предприятиях; – основы и требования бережливого производства; – виды производственных задач на машиностроительных предприятиях; – требования, предъявляемые к рабочим местам на машиностроительных предприятиях; – стандарты предприятий и организаций, профессиональные стандарты, технические регламенты; 	<ul style="list-style-type: none"> - оценка «отлично» - ответ полный, правильный, понимание материала глубокое; - оценка «хорошо» - ответ показывает, что материал усвоен хорошо, но изложение недостаточно систематизировано, в терминологии, выводах и обобщениях имеются отдельные неточности; - оценка «удовлетворительно» - ответ обнаруживает понимание основных положений темы, однако, наблюдается неполнота знаний; выводы и обобщения слабо аргументированы, в них допущены ошибки; - оценка «неудовлетворительно» - речь непонятная, скудная; ни один из вопросов не объяснен, навыки обобщения материала и

<ul style="list-style-type: none"> – нормы охраны труда на предприятиях машиностроительных производств; – принципы делового общения и поведения в коллективе; – виды и типы средств охраны труда, применяемых в машиностроении; – основы промышленной безопасности; – правила и инструктажи для безопасного ведения работ при реализации конкретного технологического процесса; – основные причины конфликтов, способы профилактики сбоев в работе подчиненного персонала; – политика и стратегия машиностроительных предприятий в области качества; – виды проблемных задач, связанных с нарушением в работе подчинённого состава, и различные подходы к их решению; – основы психологии и способы мотивации персонала; – особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; – виды организации труда на передовых производствах; – подходы по оптимизации деятельности структурных подразделений; – принципы управления конфликтными ситуациями и стрессами; – принципы саморазвития в профессиональной деятельности и мотивации персонала. 	<p>аргументации отсутствуют.</p>
<p><i>Условия выполнения задания</i></p> <p>1. Студент отвечает на 2 вопроса разных областей знаний из представленного перечня.</p> <p>2. Максимальное время выполнения: <u>20 минут</u></p> <p>Перечень вопросов - заданий</p> <p>Задание 1</p> <p>1 Профессиональная деятельность менеджера по управлению персоналом.</p> <p>2 Система адаптации персонала.</p> <p>Задание 2</p> <p>1 Принципы управления персоналом.</p> <p>2 Обучение персонала.</p> <p>Задание 3</p> <p>1 Персонал предприятия как объект управления.</p> <p>2 Сбор информации о кандидатах.</p> <p>Задание 4</p> <p>1 Планирование потребности в кадрах.</p> <p>2 Адаптация новых сотрудников.</p> <p>Задание 5</p>	

1 Основные подходы к управлению персоналом.

2 Формирование критериев оценки кандидатов.

Задание 6

1 Планирование потребности в персонале.

2 Социальные стимулы.

Задание 7

1 Исследование рынка рабочей силы.

2 Непрерывное обучение и образование.

Задание 8

1 Сбор информации о кадрах.

2 Особенности мотивации труда на предприятиях.

Задание 9

1 Расстановка персонала.

2 Планирование карьеры персонала.

Задание 10

1. Этапы работы с резервом.

2 Способы экономического стимулирования персонала.

Задание 11

1 Обучение и организационное развитие.

2 Формирование кадровой службы.

Задание 12

1 Оценка производительности труда.

2 Привлечение и сбор кандидатов.

Задание 13

1 Цели и задачи кадрового планирования.

2 Нематериальное стимулирование деятельности персонала.

Задание 14

1 Оценка кандидатов при приёме на работу.

2 Типы и этапы карьеры.

Задание 15

1 Условия, виды и принципы формирования резерва.

2 Основные подходы к управлению персоналом.

Задание 16

1 Профессиональная деятельность менеджера по управлению персоналом.

2 Цели и задачи кадрового планирования.

Задание 17

1 Сбор информации о кадрах.

2 Особенности мотивации труда на предприятиях.

Задание 18

1 Основные подходы к управлению персоналом.

2 Формирование критериев оценки кандидатов.

Задание 19

1 Формирование кадровой службы.

2 Система адаптации персонала.

Задание 20

1 Адаптация новых сотрудников.

2 Социальные стимулы.

Задание 21

Теория мотивации А.Маслоу

Теория мотивации Ф.Герцберга

Задание 22

Категории «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «персонал организации»?

Элементы организационной культуры организации.

Задание 23

Стадии разрешения конфликтных ситуаций в организации.

Этапы возникновения конфликтных ситуаций в организации.

Задание 24

Способы адаптации персонала в организации?

Основные принципы управления персоналом.

Задание 25

Виды организационных структуры и их особенности.

Основные элементы типовой организационной структуры организации?

3.2. *Оценочные (контрольно-измерительные) материалы для практического этапа промежуточной аттестации по профессиональному модулю**

ЗАДАНИЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ В РЕАЛЬНЫХ ИЛИ МОДЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ по ПМ 05

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДЧИНЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Комплексное предполагающее решение ситуационной и расчетной задачи.

<i>Предмет оценки</i>	<i>Критерии оценки</i>
<p>ПК 5.1 Планировать деятельность структурного подразделения на основании производственных заданий и текущих планов предприятия.</p> <p>ПК 5.2 Организовывать определение потребностей в материальных ресурсах, формирование и оформление их заказа с целью материально-технического обеспечения деятельности структурного подразделения.</p> <p>ПК 5.3 Организовывать рабочие места в соответствии с требованиями охраны труда и бережливого производства в соответствии с производственными задачами.</p> <p>ПК 5.4 Контролировать соблюдение персоналом основных требований охраны труда при реализации технологического процесса, в соответствии с производственными задачами.</p> <p>ПК 5.5 Принимать оперативные меры при выявлении отклонений от заданных параметров планового задания при его выполнении персоналом структурного подразделения.</p> <p>ПК 5.6 Разрабатывать предложения на основании анализа организации передовых производств по оптимизации деятельности структурного подразделения.</p>	<p><u>Расчетная задача</u></p> <p>– оценивает показатели использования материальных ресурсов, в соответствии с общепринятым алгоритмом;</p> <p>– оценивает показатели использования трудовых ресурсов в соответствии с общепринятым алгоритмом;</p> <p>– оценивает показатели, характеризующих эффективность организации основного и вспомогательного оборудования, в соответствии с общепринятым алгоритмом;</p> <p>– оценивает финансовых показателей деятельности подразделения, в соответствии с общепринятым алгоритмом.</p> <p><u>Ситуационная задача</u></p> <p>– разрабатывает оперативные (текущие) планы работы структурного подразделения, согласно производственной ситуации;</p> <p>– разрабатывает стратегические планы работы структурного подразделения, согласно производственной ситуации</p>

Условия выполнения задания

1. Место (время) выполнения задания; Экзамен по модулю проводится в кабинете «Экономика отрасли и менеджмента» после завершения учебной практики. Время, отведенное на экзамен- 8 часов
2. Максимальное время выполнения 1 студентом практического этапа комбинированного оценочного испытания: - 40 минут

Перечень заданий практической части экзамена по модулю

1. Решение расчетной задачи.
2. Решение ситуационной задачи.

РАСЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА

Задача 1. Определите показатели производственной программы по следующим данным.

№ п/п	Показатель	Сумма, руб.
1.	Изделия для реализации на сторону	44185
2.	Прочая продукция для реализации на сторону	1915
3.	Стоимость выполненных работ для реализации на сторону	750
4.	Стоимость полуфабрикатов, предназначенных для реализации на сторону	450
5.	Стоимость основных фондов собственного производства	500
6.	Стоимость материалов заказчика, поступивших в переработку	200
7.	Стоимость полуфабрикатов собственного производства и инструментов для собственных нужд на начало периода	500
8.	Стоимость полуфабрикатов собственного производства и инструментов для собственных нужд на конец периода	250
9.	Стоимость незавершенного производства на начало периода	50
10.	Стоимость незавершенного производства на конец периода	100
11.	Остатки готовой продукции на складе на начало периода	250
12.	Остатки готовой продукции на складе на конец периода	260
13.	Материальные затраты	23000
14.	Амортизационные отчисления	10000

Задача 2. Определите объем валовой, товарной и реализованной продукции по следующим данным. Стоимость готовых изделий 59,5 тыс. руб., стоимость оказанных услуг – 10,5 тыс. руб., стоимость незавершенного производства на начало периода составляет 15,9 тыс., руб., а на конец – 4,4 тыс. руб., остатки готовой продукции на складе на начало и конец периодов: 13 тыс. и 20,7 тыс. рублей соответственно.

Задача 3. Предприятие произвело продукции 50 000 единиц, цена на единицу составляет 115 руб./шт. Также было выпущено полуфабрикатов общим количеством 1,5 единиц, цена за единицу – 830 руб. Остаток инструмента собственного производства составляет: на начало года 3,4 тыс., на конец года – 4,8 тыс. единиц. Определить показатели производственной программы.

Задача 4 Готовая к реализации продукция составляет 600 тыс. руб. Остатки на складах на начало периода и конец периода составляет 40,4 и 98,2 тыс. руб. соответственно. На предприятии существует также и незавершённое производство, стоимость которого на начало периода составляет 38, 3 тыс. руб.,

а на конец – 15,4 тыс. руб. Услуги, оказанные сторонним организациям, составляют 12 тыс. рублей, а полуфабрикаты для реализации составили 9,8 тыс. рублей. Определяете производственную программу по приведенным данным.

Задача 5. Структура производственной мощности выглядит следующим образом.

Производственная мощность на начало года, тыс. руб.	Планируемы прирост мощности, тыс. руб.	Планируемое выбытие мощности, тыс. руб.
2350	с 1 апреля – 460 с 1 июля – 250 с 1 октября – 300	с 1 марта – 120 с 1 сентября – 180

Произведите расчет производственных мощностей структурного подразделения.

Задача 6. В цехе имеется 220 единиц станков. 1 марта приобретено 6 ед., 1 мая. – 7 ед., 1 марта., выбыло 3 ед., 1 августа. – 1 ед., число рабочих дней в году – 260, режим работы – двухсменный, продолжительность смены – 8 час, простои на плановый ремонт оборудования – 4 %, выполнение норм выработки – 169%; производительность одного станка – 8 дет./ч; годовой план выпуска – 2400 тыс. деталей. Определить производственную мощность цеха и коэффициент её использования.

Задача 7. Определить годовой размер фонда оплаты труда $ФОТ_{\text{п}}$ (по предприятию и среднегодовую заработную плату на основании следующих данных:

1. базисный фонд оплаты труда 5 000 000 р., ($ФОТ_0$);
2. среднесписочная численность работников ППП в базисном году 220 чел., ($ЧСП$)
3. планируемый рост объема производства – 26%, ($K_{\text{оп}}$)
4. планируемая экономия численности – 44 чел., ($Э_{\text{ч}}$).

Расчет фонда оплаты труда выполнить по достигнутому уровню базового фонда.

Задача 8. Определить среднесписочную численность работников предприятия за квартал и за год, если среднесписочная численность работников в январе 320 человек, в феврале 340 человек, в марте 310 человек.

Задача 9. На основании данных определить выработку на одного рабочего и выработку на одного работника промышленно – производственного персонала.

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измерения	Значение показателей
1.	Выпуск продукции в денежном выражении	Тыс.руб	4145
2.	Численность промышленно–производственного персонала всего; в том числе:	Чел.	80
	-рабочих	Чел.	73
	-руководителей, специалистов, служащих	Чел.	7
3.	Выработка на одного рабочего	Тыс.руб	
4.	Выработка на одного работника промышленно–производственного персонала	Тыс.руб	

Задача 10. Определите, на каком из 2-х предприятиях выше степень использования основных средств и уровень фондовооруженности труда рабочих, сделайте выводы.

Показатели	Предприятие	
	№ 1	№ 2
1. Среднегодовая стоимость основных средств тыс. руб.	6390	4500
2. Объем производства тыс.руб.	20000	14800
3. Списочная численность рабочих, чел.	1500	1340
4. Фондовооруженность труда, руб.		
5. Фондоотдача, руб.		
6. Фондоемкость, руб.		

Задача 11. На основании данных таблицы «Анализ структуры основных средств по состоянию на конец года» проанализируйте движение основных средств и сформулируйте вывод

Вид ОС	Начало года		Конец года		Изменение		ТР, %
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Машины и сооружения	36223		56532				
Силовые машины	56290		572				
Рабочие машины	68931		631315				
Измерительные приборы	6534		812				
Вычислительная техника	421231		6321				
Транспортные средства	236241		572				
Инструменты	4900		65300				
Итого							

Задача 12. Проведите анализ основных фондов, рассчитав при этом: коэффициент поступления, коэффициент обновления, коэффициент выбытия, а также коэффициенты годности, износа, замены основных средств.

Показатели	Наличие на начало года	Поступление	Выбытие	Наличие на конец года
Первоначальная стоимость основных средств, тыс. руб.	6000	3380	59	?
Износ основных средств, тыс. руб.	2400			

Задача 13. По данным таблицы рассчитайте все виды материалоемкости и рассчитайте влияние на изменение объёма продукции изменений суммы материальных затрат и показателя материалоемкости (способом цепных подстановок).

Показатель	Предшествующий период	Отчетный период	Абсолютное отклонение
Объем выпуска продукции в действующих ценах, тыс.руб.	20 204	30 164	
Материальные затраты, в том числе:			
Сырье и материалы	8 128	14560	
Полуфабрикаты	250	580	
Топливо	225	510	
Энергия	2000	5000	
Другие материальные затраты	550	800	
Материалоемкость общая (коп.)			
В том числе:			
Сырья и материалов (коп.)			
Полуфабрикатов (коп.)			
Топлива (коп.)			
Энергия (коп.)			
Других материалов (коп.)			
Материалоотдача общая (руб.)			

Задание 14. Рассчитать степень обеспеченности потребности предприятия материальными ресурсами на их поставку. Определить коэффициент оборачиваемости по плану и фактически, сравнить и сделать вывод.

Данные для расчета: Сумма заключенных договоров по плану – 2840 тыс. рублей, фактически: 2520 тыс. рублей, плановая потребность – 2890 тыс. рублей.

Задача 15. Проведите анализ основных фондов, рассчитав при этом: коэффициент поступления Квв; коэффициент обновления Коб; коэффициент

выбытия $K_{выб}$; коэффициент ликвидации $K_{л}$; коэффициент замены $K_{зам}$; коэффициент износа $K_{изн}$. Сформулируйте выводы. Данные в таблице «Движение основных средств»

Показатели	Наличие на начало года	Поступление	Выбытие	Наличие на конец года
Первоначальная стоимость основных средств, тыс. руб.	5000	2580	4,7	7575,3
в том числе новых, тыс. руб.		1800		
Износ основных средств, тыс. руб.	470			555
Остаточная стоимость основных средств, тыс. руб.	4530			7020,3

Задача 16. Проведите анализ основных фондов, рассчитав при этом: коэффициент поступления $K_{вв}$; коэффициент обновления $K_{об}$; коэффициент выбытия $K_{выб}$; коэффициент ликвидации $K_{л}$; коэффициент замены $K_{зам}$; коэффициент износа $K_{изн}$. Сформулируйте выводы. Данные в таблице «Движение основных средств»

Показатели	Наличие на начало года	Поступление	Выбытие	Наличие на конец года
Первоначальная стоимость основных средств, тыс. руб.	6000	3380	5,9	9374,1
в том числе новых, тыс. руб.		1900		
Износ основных средств, тыс. руб.	690			555
Остаточная стоимость основных средств, тыс. руб.	5310			8819,1

Задача 17. По данным таблицы определите прибыль от продаж на 1 руб. материальных затрат, рассчитайте стоимость переработанных материалов на одного работника.

Показатель	20__ г	20__ г.	Отклонение
Объем выпуска продукции (V), ед	19 204	28 164	
Прибыль от продаж (П), тыс.руб	4 769	5 497	
Материальные затраты (M_3) тыс.руб	6 128	11 560	
Прибыль от продаж на 1 руб. Материальных Затрат ($П/M_3$)			

Среднесписочная численность работников (Ч), человек	87	88	
Стоимость переработанных материалов на одного работника (М ₃ /Ч) тыс.руб.			
Производительность труда (V/ч), тыс.руб.			

Задача 18. На основе данных таблицы рассчитайте отклонения от прогнозных данных; определите показатели, характеризующие движение и текучесть кадров в предыдущем и отчетном периодах, проанализируйте исчисленные показатели.

Показатель	Среднесписочная численность				Отклонение		Отчетный период к предыдущему, %
	Предыдущий период		Отчетный период				
	чел.	Удельный вес, %	чел.	Удельный вес, %			
1	2	3	4	5	6	7	8
Среднесписочная численность списочного состава	87		88				
Принято работников	25		22				
Выбыло работников	24		21				
Уволено за нарушение трудовой дисциплины	3		2				
Число вакантных рабочих мест на конец периода							

Задача 19. На основе таблицы исчислите себестоимость единицы продукции; определите влияние факторов на изменение себестоимости единицы продукции; рассчитайте недостающие показатели в таблице; проанализируйте исчисленные показатели.

Показатель	Предшествующий период	Отчетный период	Отклонение	Отчетный период к предшествующему периоду, %
Объем выпуска продукции, тыс.шт.	2 900,4	3000		

Переменные расходы на единицу продукции,руб.	3,55	5,88		
Постоянные расходы на общий объем выпуска продукции, тыс.руб.	6200	6700		
Себестоимость единицы, руб.				

Задача 20. По данным таблицы исчислите удельный вес расходов по каждому элементу в общей их сумме; установите отклонения и темпы изменения расходов в отчетном периоде по сравнению с предшествующим; определите величину влияния на изменение материальных и трудовых расходов двух факторов: объема выпуска продукции и показателя интенсивности использования соответствующего вида ресурса; определите величину влияния факторов на себестоимость единицы продукции (объема выпуска, суммы постоянных и переменных расходов)

Элемент расходов	Предшествующий период		Отчетный период		Отклонение		Отчетный период к предшествующему
	Сумма тыс.руб.	Удельный вес, %	Сумма тыс. руб	Удельный вес, %	Сумма тыс. руб.	Удельный вес, %	
Материальные расходы	5400		12600				
Оплата труда	6700		9300				
Амортизация	490		485				
Прочие расходы	1700		1 830				
Итого							

Объем выпущенной продукции	18900		29100				
----------------------------------	-------	--	-------	--	--	--	--

Задача 21. Определите балансовую прибыль и уровень рентабельности реализованной продукции по данным таблицы «Показатели деятельности структурного подразделения»

Показатель	Сумма, тыс. ден.ед.
Выручка от реализации продукции	700
Затраты на производство продукции	400
Прибыль от реализации материальных ценностей	14
Прибыль от внереализационных операций	12

Задача 22. Определите рост прибыли в отчетном периоде по сравнению с базисным, если объем реализованной продукции в отчетном году составил 340 тыс. ден.ед., в базисном – 300 тыс. ден.ед.; прибыль от реализации продукции в базисном году – 56 тыс. ден.ед.

Задача 23. Балансовая прибыль предприятия в отчетном году составила 67 тыс. ден. ед., в базисном – 71 тыс. ден.ед.; среднегодовая стоимость ОПФ в отчетном году 724 тыс. ден.ед., среднегодовой остаток оборотных средств 32 тыс. ден.ед. Определите изменение уровня общей рентабельности и изменение суммы прибыли в отчетном году по сравнению с базисным в результате изменения уровня общей рентабельности.

Задача 24. Определите балансовую прибыль и уровень рентабельности реализованной продукции по данным таблицы

Показатель	Сумма, тыс. ден.ед.
Выручка от реализации продукции	1600
Себестоимость реализованной продукции	990
Доходы от внереализационных операций	50
Расходы от внереализационных операций	74
Прибыль от реализации материальных ценностей	10

Задача 25. На основании представленных данных организации рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров.

Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.

Показатели	20__	20__	20__
Штатно-плановая численность	1825	1727	1701
Среднесписочная численность	1591	1460	1355
Принято. всего	41	23	107
Уволено. Всего	140	109	218
Из них:	115	89	147
По собственному желанию			
За прогулы и нарушения	2	3	2
По состоянию здоровья	2	4	7
Перемена места жительства	7	7	10
Выход на пенсию	13	4	14
Призыв на службу в вооружённые силы РФ	1	2	—
Сокращение штатов	—	—	36
Перевод в другую организацию	—	—	2

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Задача 1. К вам приходят сотрудники с вопросом повышения заработной платы, ссылаясь при этом, что на другом предприятии они будут получать больше и уволятся, если вы её не увеличите. Что вы ответите?

Задача 2. В вашем предприятии один из сотрудников регулярно по утрам опаздывает на работу. Вы как руководитель приходите вовремя и повода к опозданию не даете. Что вы сделаете, чтобы работник вовремя приходил на работу?

Задача 3. В вашей сфере деятельности, из-за применения рационализаторского метода, освобождается одно место путём перевода сотрудника в другое подразделение с такими же условиями профессиональной деятельности.

Каких сотрудников вы выберете для перевода на другое место работы?

Задача 4. Корреспонденция в вашем подразделении отрабатывается неточно и недостаточно надёжно. Вы проверяете всю входящую и исходящую корреспонденцию для того, чтобы выявить важные проблемы и гарантировать правильность их решения. Эффективно ли это? Обоснуйте свой ответ.

Задача 5. Получив на курсах дополнительную профессию, сотрудник хотел бы занять соответствующее ему рабочее место. Он просит поддержать его в этом. Как вы поведете себя, если в сфере вашей компетенции такого места нет?

Задача 6. Руководство монтажной организации поставило перед собой задачу более широкого проникновения рынков сбыта в другие регионы РФ. Для ее решения необходимо было значительно повысить качество производимой продукции. В то же время закупить новые технологические линии или провести широкомасштабную замену оборудования не представлялось возможным из-за большой дебиторской задолженности. Какие методы управления будет использовать руководство организации?

Задача 7. Какие вы будете использовать методы управления, как управленец, если:

- а) продукция вашей фирмы не пользуется спросом у потребителей на обозначенном рынке;
- б) цены на продукцию фирмы резко снизились;
- в) поставщик отказался от поставок основного сырья для производства вашей продукции.

Задача 8. В трудовом коллективе, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Какими методами управления ему лучше руководствоваться что нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

Задача 9. Непубличное акционерное общество «ВВВ» работает на рынке 15 лет. Занимается монтажом и ремонтом агрегатов и оборудования металлургических производств на российском рынке. За это время успело зарекомендовать себя. Сложилась следующая ситуация: на рынке появилась конкурирующая фирма. Стоимость услуг в среднем у данной фирмы в 1,5 раза дешевле, чем у ВММ-2. Задание.

- 1) Попробуйте решить данную проблему. Какие действия должна предпринять ПАО ВВВ?

2) Какую информацию ПАО ВММ-2 будет использовать для решения данной проблемы? Почему необходимо для получения лучшего результата использовать как качественную, так и количественную информацию?

3) Каково в данной ситуации будет влияние личностных оценок руководителя, среды принятия решения, информационных ограничений, поведенческих ограничений на процесс принятия управленческих решений?

Задача 10. Получив на курсах повышения квалификации дополнительную профессию, мастер хотел бы занять соответствующую ему должность. Он просит вас, как начальника цеха, о повышении должности. Как вы поведете себя, если в сфере вашей компетенции такого места нет?

Задача 11. К вам приходят сотрудники с вопросом повышения заработной платы, ссылаясь при этом, что на другом предприятии они будут получать больше и уволятся, если вы её не увеличите. Что вы ответите? Ответ аргументируйте.

Задача 12. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 13. Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 14. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними

возникает конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию, стороны конфликта, объект и предмет.

Задача 15. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю. Как бы вы поступили на месте руководителя?

Задача 16. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию, стороны конфликта, объект и предмет.

Задача 17. Менеджер по продажам одной фирмы И.Иванов имеет намерение приобрести автомобиль, которые, по его мнению, придаст ему определенный вес в коллективе, повысит качество его жизни за счет ранее отсутствовавших удобств. Оценив свои возможности, он определил три пути достижения своей цели:

1. взять автомобиль в лизинг;
2. увеличить объем продаж в своей фирме, получить больший объем прибыли и приобрести автомобиль;
3. участвовать в розыгрышах лотереи и выиграть автомобиль.

Используя процессуальную концепцию мотивации В.Врума, определите наиболее обоснованное с мотивационной точки зрения поведение менеджера, реализующего свою потребность. Какой путь удовлетворения потребности мотивационно более обоснован?

Задача 18. Начальник коммерческого отдела промышленного предприятия В.С. уволился по собственному желанию. Руководство предприятия решило внести некоторые изменения в функционирование данного отдела. К найму нового начальника подошли очень серьезно притом, что стиль управления предыдущего начальника отдела их не удовлетворял. По их мнению, он был слишком

либеральным человеком. В структуре отдела имеется должность заместителя начальника, её занимает опытный сотрудник О.Н., которая пользуется авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных для предприятия подходов, поэтому на должность начальника решили её не назначать. И вот, из внешних источников найма в отдел назначается новый начальник А.Р., имеющий опыт работы на аналогичной должности. Описание отдела: в отделе работают 25 человек, преимущественно женского пола. Работники не отличаются трудовой дисциплиной, много разговаривают по телефону, часто ходят по кабинетам организации, хотя это не связано с производственной необходимостью. Должностные инструкции никто не помнил, да точно никто и не знал их содержания. Опишите действия нового начальника А.Р. и разработайте план мероприятий по выводу подразделения из создавшегося положения в зависимости от стиля руководства (авторитарный или демократический). Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации.

Задача 19. Металлургический комбинат «Прогресс» является одним из лидеров рынка России по производству металла. В настоящее время на предприятии работает более 20 тыс. человек. Основная доля занятых приходится на работников металлургических цехов – 70% от численности работающих. Средний возраст рабочих 20-47 лет. По оценке службы управления персоналом, у трети рабочих знания устарели, наблюдается сильное падение квалификационного уровня. Это привело к увеличению доли брака в общем объеме выпущенной продукции. Работники аппарата управления имеют высокую квалификацию. За последние три года 30% работников аппарата управления прошли обучение по программам повышения квалификации. Средний возраст специалистов почти 50 лет, средний возраст руководителей – 36 лет. В настоящее время в системе управления персоналом предприятия нет уровня стратегического планирования, нет долгосрочной программы развития персонала. Кадровая служба поставила своей целью сформировать систему стратегического управления персоналом (СУП), главная задача которой –

выработка стратегии управления персоналом предприятия на пять лет. По оценкам специалистов предприятия, объем производства в течение ближайших пяти лет будет зависеть от возможности экспортных поставок металла и, вероятнее всего, снизится. На рынке черных металлов будет наблюдаться дальнейшее усиление конкуренции. Прогнозируется снижение мировых цен на этом сегменте рынка. Для дальнейшего развития предприятия значимым является развитие электроплавильного производства за счет внедрения новых технологий. Рынок рабочей силы в настоящее время характеризуется небольшим дефицитом по рабочим специальностям требуемого профиля. Наибольший дефицит предложения – по работникам в возрасте до 35 лет с опытом работы по современным технологиям. Опишите желаемое состояние кадрового потенциала предприятия. Исходя из описанных условий функционирования предприятия и перспектив его развития, разработайте стратегию управления персоналом на ближайшие 5 лет

Задача 20. М. имел опыт работы только на одном предприятии, в котором он проработал около пяти лет. Некоторое время назад он был уволен по сокращению штатов. М. долго искал работу по своей специальности, но, к сожалению, безуспешно. За время активного поиска работы М. окончил вуз. Получение высшего образования в области компьютерных технологий способствовало воодушевлению М. В какой-то период времени ему предложили работу специалиста по IT-технологиям в крупной строительной компании. К великому сожалению М., работа оказалась не интересной и не требовала применения его опыта и квалификации. Его функциональные обязанности сводились только лишь к системному администрированию. М. был разочарован, поскольку его ожидания не были оправданы. Кроме того, оказалось, что непосредственный начальник М. был человеком раздражительным, и когда Максим спросил, почему он на должности IT-специалиста выполняет обязанности рядового администратора, тот ответил так; «Вы что же думаете, что Вы самый умный? Учить меня вздумали? Не нравится – уходите». В тот же день М. уволился. Это произошло несколько месяцев назад. Максим до сих пор не

нашел работу, поскольку, во-первых, он получил нелестные рекомендации с последнего места работы, а во-вторых, был разочарован работой. Определите конкретные проблемы, с которыми столкнулись люди на новом месте работы.

Задача 21. Описание ситуации. МК после окончания высшего учебного заведения по направлению «Машиностроение» с профилем подготовки «Машины и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов», устроился на машиностроительный завод «АРМАДА». За время обучения в вузе МК приобрел некоторые практические навыки работы, но на этом заводе он был впервые. Опишите виды адаптации нового работника. Определите, с какими проблемами может столкнуться новый работник. Разработайте программу адаптации МК.

Задача 22. Начальник кадровой службы крупной торговой компании стоит перед непростым выбором. Один из сотрудников филиала работает в компании дольше всех основных сотрудников и в настоящее время претендует на должность руководителя регионального филиала. При этом есть другой сотрудник, который по профессиональным качествам более соответствует этой должности. Назначение второго сотрудника на должность руководителя регионального филиала вызовет сильное недовольство первого и, скорее всего, волну недовольства всех сотрудников филиала. Как поступить начальнику кадровой службы? Какие действия он должен предпринять в такой ситуации? Предложите критерии оценки персонала при продвижении по карьерной лестнице.

Задача 23. В торговой компании «Зеленый город» сложилась неблагоприятная ситуация. Сотрудница, которая считается «звездой продаж», постоянно опаздывает на работу. Руководство фирмы ценит её заслуги, поэтому официально позволили ей приходить на 1 час позже, чем остальным. Но сотрудница все равно продолжила опаздывать на 15-20 минут. Руководство решило не замечать данную проблему, так как лучше этой сотрудницы никто не работает, и в принципе компания от её опозданий ничего не теряет. Но, глядя на её поведение и безнаказанность со стороны руководства, остальные сотрудники компании начали также позволять себе опоздания, оправдываясь «кому-то

можно, а нам что нельзя», таким образом в коллективе сложилась негативная ситуация, оказывающая влияние как на социально-психологический климат, так и на результаты труда персонала. Опишите причины возникшей ситуации и дайте оценку поведению руководства. Охарактеризуйте возникший конфликт согласно типологии конфликтов. Что можно предпринять руководству, чтобы решить ситуацию с пользой для компании?

Задача 24. Цех является сборочным. Здесь, по словам мастеров, проблемой номер один является ритмичность, проблемой номер два – недостаток измерительной аппаратуры. Эти и другие проблемы вызывают напряженность в цехе, сложные ситуации, часто – недовольство.

В конце месяца возникла сложная ситуация с планом. Отсутствовала необходимая контрольно-измерительная аппаратура. Рабочие цеха самостоятельно собрались для обсуждения проблемы: «Как быть?». Пригласили начальника цеха. Собрание было бурным, острым, высказывались взаимные претензии. После собрания начальник цеха подошел к одному из членов коллектива и сказал: «Мы еще с Вами поговорим... Зачем организовали собрание?!». Отношения этого работника с начальником после этого осложнились, превратились в острый конфликт. Проанализируйте конфликты, описанные в ситуациях. Выделите и опишите основные элементы конфликта, причины конфликта, его динамику. Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации? Оцените последствия конфликта для организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.

Задача 25. При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20 человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался. Обоснован

ли на ваш взгляд был отказ начальника цеха мастеру Иванову? Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову? Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?

Критерии оценки выполнения теоретического задания (ответов на вопросы)

- оценка «отлично» - ответ полный, правильный, понимание материала глубокое;

- оценка «хорошо» - ответ показывает, что материал усвоен хорошо, но изложение недостаточно систематизировано, в терминологии, выводах и обобщениях имеются отдельные неточности;

- оценка «удовлетворительно» - ответ обнаруживает понимание основных положений темы, однако, наблюдается неполнота знаний; выводы и обобщения слабо аргументированы, в них допущены ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» - речь непонятная, скудная; ни один из вопросов не объяснен, навыки обобщения материала и аргументации отсутствуют.

Общая оценка за комбинированное оценочное испытание – среднее арифметическое оценок, полученных на теоретическом и практическом этапах оценочного испытания (при условии положительной оценки на практическом этапе).

Литература

Основные печатные издания

1. Бычин, В. Б. Нормирование труда : учебник / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Новикова. — 2-е изд., стер. — Академия, 2018. — 304 с. — Режим доступа: www.znaniyum.com .<http://znaniyum.com/catalog/product/854327> (дата обращения: 10.02.2023). — Текст : электронный.

Дополнительные источники

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 388 с. - ISBN 978-5-394-03561-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniyum.com/catalog/product/1093439> (дата обращения: 24.02.2023). — Режим доступа: по подписке.

3. Гуреева, М.А., Основы экономики машиностроения : учебник / М.А. Гуреева. — Москва :КноРус, 2022. — 206 с. — ISBN 978-5-406-09303-0. — URL:<https://book.ru/book/942843> (дата обращения: 10.02.2023). — Текст : электронный.