

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
д.т.н., профессор

В. Н. Василенко

(подпись)

(Ф.И.О.)

«25» _____ 05 _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
(наименование в соответствии с РУП)

Направление подготовки (специальность)

15.04.02 Технологические машины и оборудование
(шифр и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность (профиль)

Технологические машины и оборудование пищевой промышленности
(наименование профиля / специализации)

Квалификация выпускника

Магистр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины (модуля) «Управление трудовым коллективом» является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

22 Пищевая промышленность, включая производство напитков и табака (в сфере механизации, автоматизации, роботизации, технического обслуживания и ремонта технологического оборудования).

Дисциплина направлена на решение задач профессиональной деятельности *организационно-управленческого типа.*

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности 15.04.02 Технологические машины и оборудование.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-3	Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов	ИД1 _{опк-3} – Использует современные методы и средства организации работ, разработки проектов стандартов и сертификатов, способы адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства ИД2 _{опк-3} – Разрабатывает и проводит модернизацию и унификацию выпускаемых изделий, адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 _{опк-3} – Использует современные методы и средства организации работ, разработки проектов стандартов и сертификатов, способы адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства	Знает: основы психологии производственных отношений, планирования, организации работ и определение порядка их выполнения коллективом исполнителей.
	Умеет: планировать, организовывать и определять порядок выполнения работ трудовым коллективом с целью обеспечения эффективных результатов.
	Владеет: способностью организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений.
ИД2 _{опк-3} – Разрабатывает и проводит модернизацию и унификацию выпускаемых изделий, адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов	Знает: принципы модернизации и унификации выпускаемых изделий, адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов
	Умеет: разрабатывать и проводить модернизацию и унификацию выпускаемых изделий, адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов
	Владеет: навыками разработки и проведения модернизации и унификации выпускаемых изделий, адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП ВО/СПО

Дисциплина «Управление трудовым коллективом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Дисциплина является предшествующей для изучения последующих дисциплин, практик:

Самоменеджмент;

Управление качеством, стандартизация и сертификация;

Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика);

Производственная практика (преддипломная практика).

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет **3** зачетных единиц.

Виды учебной работы	Всего, Акад. ч	Распределение Трудоемкости по семестрам
		2
		Акад.ч.
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	108	108
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	39,05	39,05
Лекции	19,0	19,0
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические/лабораторные занятия	19,0	19,0
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Консультации текущие	0,95	0,95
Консультации перед экзаменом	-	-
<i>Вид аттестации (зачет/экзамен)</i>	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	68,95	68,95
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	5,7	5,7
Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	31,5	31,5
Кейс-задания	8,0	8,0
Другие виды самостоятельной работы	23,75	23,75

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак. ч
1	Трудовой коллектив как объект управления персоналом	Классификация персонала. Трудовой коллектив и его характеристика. Основы функционирования и развития трудового коллектива.	13,6
2	Организация управления трудовым коллективом*	Методы управления коллективом исполнителей. Планирование потребности в кадрах. Планирование, организация и определение порядка выполнения работ коллективом исполнителей. Основные подходы к формированию персонала. Процесс расстановки и адаптации персонала. Организация рабочего места.	28,8
3	Оценка результативности труда персонала*	Понятие и подходы к оценке эффективности управления персоналом. Технология выработки и принятия управленческих решений в условиях спектра мнений исполни-	37,05

		телей. Управление персоналом в кризисных ситуациях.	
4	Психология управления трудовым коллективом	Руководитель как субъект организации работы трудового коллектива исполнителей. Стили руководства. Управление деловой карьерой сотрудников. Культура и этика деловых отношений. Конфликты в коллективе и пути их преодоления с учетом психологии производственных отношений.	27,5
	Консультации текущие		0,95
	Зачет, экзамен		0,1

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак.ч	Практические/лабораторные занятия, ак. ч	СРО, ак.ч
1	Трудовой коллектив как объект управления персоналом	2	2	9,6
2	Организация управления трудовым коллективом*	6	6	16,8
3	Оценка результативности труда персонала*	6	6	25,05
4	Психология управления трудовым коллективом	5	5	17,5
	Консультации текущие		0,95	
	Зачет, экзамен		0,1	

5.2.1. Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак.ч
1	Трудовой коллектив как объект управления персоналом	Классификация персонала. Трудовой коллектив и его характеристика. Основы функционирования и развития трудового коллектива.	2
2	Организация управления трудовым коллективом*	Методы управления коллективом исполнителей. Планирование потребности в кадрах. Планирование, организация и определение порядка выполнения работ коллективом исполнителей. Основные подходы к формированию персонала. Процесс расстановки и адаптации персонала. Организация рабочего места.	6
3	Оценка результативности труда персонала*	Понятие и подходы к оценке эффективности управления персоналом. Технология выработки и принятия управленческих решений в условиях спектра мнений исполнителей. Управление персоналом в кризисных ситуациях.	6
4	Психология управления трудовым коллективом	Руководитель как субъект организации работы трудового коллектива исполнителей. Стили руководства. Управление деловой карьерой сотрудников. Культура и этика деловых отношений. Конфликты в коллективе и пути их преодоления с учетом психологии производственных отношений.	5

5.2.2. Практические занятия (семинары)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ак.ч
1	Трудовой коллектив как объект управления персоналом	Изучение основных классификационных групп персонала. Характеристики трудового коллектива. Выявление факторов функционирования и развития трудового коллектива.	2

2	Организация управления трудовым коллективом*	Расчет численности персонала по нормам обслуживания. Определение порядка выполнения работ коллективом исполнителей. Расстановка и адаптация персонала. Организация рабочего места.	6
3	Оценка результативности труда персонала*	Определение потерь от текучести кадров. Расчет эффекта влияния программы обучения на повышение производительности труда. Расчет затрат на организацию курса обучения персонала. Решение ситуационных задач по принятию управленческих решений в условиях спектра мнений исполнителей, в том числе в условиях неопределенности и риска (кризисных условиях).	6
4	Психология управления трудовым коллективом	Выбор вариантов личного трудоустройства. Разработка инструментов адаптации новых работников в связи с расширением производственной деятельности и переходом на производство новой продукции. Выявление факторов мотивации. Определение вида карьеры, её мотивов и этапов. Решение ситуационных заданий по управлению конфликтами с учетом психологии производственных отношений.	5

5.2.3. Лабораторный практикум не предусмотрен

5.2.4. Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак.ч
1	Трудовой коллектив как объект управления персоналом	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	0,6
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	3,0
		Другие виды СРО	6,0
2	Организация управления трудовым коллективом	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1,8
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	9,0
		Другие виды СРО	6,0
3	Оценка результативности труда персонала	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1,8
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	13,5
		Кейс-задания	4,0
		Другие виды СРО	5,75
4	Психология управления трудовым коллективом	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	1,5
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	6,0
		Кейс-задания	4,0
		Другие виды СРО	6,0

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1. Основная литература

6.2. Дополнительная литература

Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>

Рябчикова, Т. А. Основы организации труда : учебное пособие / Т. А. Рябчикова ; Томский Государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 92 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480891>

Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120>

Иванникова, Н. Н. Управление персоналом: шпаргалка : [16+] / Н. Н. Иванникова, А. Н. Кошелева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451>

Управление персоналом : учебное пособие : [16+] / М. С. Гусарова, И. Г. Решетникова, А. В. Копытова, Е. Л. Чижевская ; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. – 212 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611332>

Управление персоналом : учебное пособие / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова и др. ; под ред. П. Э. Шлендера. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 319 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615887>

Белова, Е. М. Управление трудовым коллективом строительного предприятия : учебное пособие / Е. М. Белова. — Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2017. — 72 с. — ISBN 978-5-906969-03-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/105382>

6.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Управление трудовым коллективом: задания для самостоятельной работы обучающихся по направлению 15.04.02 Технологические машины и оборудование, очной и заочной форм обучения / И. П. Богомолова, Н. М. Шатохина, , Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2021. - 32 с.

6.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	http://www.edu.ru/index.php
Научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru/defaulttx.asp?
Федеральная университетская компьютерная сеть России	http://www.runnet.ru/
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://www.window.edu.ru/
Электронная библиотека ВГУИТ	http://biblos.vsu.ru/megapro/web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru
Портал открытого on-line образования	http://npoed.ru
Информационно-коммуникационные технологии в образовании. Система федеральных образовательных порталов	http://www.ict.edu.ru/
Электронная образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	http://education.vsu.ru

6.5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение и информационные справочные системы: информационная среда для дистанционного обучения «Moodle», автоматизированная информационная база «Интернет-тренажеры», «Интернет-экзамен».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение – н-р, ОС Windows

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническая база приведена в лицензионных формах и расположена по адресу <http://vsuet.ru>.

Для проведения занятий используются:

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения учебных занятий	Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации
Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения учебных занятий	Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO

Самостоятельная работа обучающихся может осуществляться при использовании:

Зал научной литературы ресурсного центра ВГУИТ: компьютеры Regard - 12 шт.
Студенческий читальный зал ресурсного центра ВГУИТ: моноблоки - 16 шт.

8. Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля)** в виде приложения.

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе дисциплины
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

1. Организационно-методические данные дисциплины для заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет **3** зачетных единиц

Виды учебной работы	Всего, акад. ч	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч
		Акад.ч.
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	108	108
Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия:	13,5	13,5
Лекции	4	4
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	2	2
Практические/лабораторные занятия	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	4	4
Консультации текущие	1,4	1,4
Консультации перед экзаменом	-	-
<i>Вид аттестации (зачет/экзамен)</i>	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	90,6	90,6
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	61,6	61,6
Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	15	15
Контрольная работа -1	10/1	10/1
Другие виды самостоятельной работы	4,0	4,0
Подготовка к экзамену (контроль)	3,9	3,9

2. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

2.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы

Виды учебной работы	Всего ак. ч.	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч.
		3
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа в т.ч. аудиторные занятия:	12,4	12,4
Лекции	6	6
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические занятия (ПЗ) / Семинары (С)	6	6
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Консультации текущие:	0,3	0,3
Вид аттестации - зачет	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	95,6	95,6
Проработка материалов учебников, учебных пособий (подготовка к тестированию)	31,8	31,8
Подготовка к практическим занятиям (решение задач)	31,8	31,8
Контрольная работа -1	32,0	32,0

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	ОПК-3.	Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов	ИД1 _{ОПК-3} – Использует современные методы и средства организации работ, разработки проектов стандартов и сертификатов, способы адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 _{ОПК-3} – Использует современные методы и средства организации работ, разработки проектов стандартов и сертификатов, способы адаптации современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства	Знает: основы психологии производственных отношений, планирования, организации работ и определение порядка их выполнения коллективом исполнителей;
	Умеет: планировать, организовывать и определять порядок выполнения работ трудовым коллективом с целью обеспечения эффективных результатов;
	Владеет: способностью организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений;

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные материалы		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№ заданий	
1	Трудовой коллектив как объект управления персоналом	ОПК-3	Тестовые задания	6-7, 11-14	Процентная шкала
			Собеседование (зачет)	55-57	Отметка в системе «зачтено-не зачтено»
			Разноуровневые задачи и задания	31-33	Уровневая шкала
2	Организация управления трудовым коллективом	ОПК-3	Тестовые задания	15,25-27	Процентная шкала
			Собеседование (зачет)	58-63	Отметка в системе «зачтено-не зачтено»
			Разноуровневые задачи и задания	34-35	Уровневая шкала
3	Оценка результативности труда персонала	ОПК-3	Тестовые задания	19-24	Процентная шкала
			Собеседование (зачет)	64-66	Отметка в системе «зачтено-не зачтено»
			Разноуровневые задачи и задания	36	Уровневая шкала
			Кейс-задания	37, 39, 40, 41, 45, 47, 49	Уровневая шкала
4	Психология управления трудовым коллективом	ОПК-3	Тестовые задания	1-5,8-10, 16-18	Процентная шкала
			Собеседование (зачет)	67-70	Отметка в системе «зачтено-не зачтено»
			Разноуровневые задачи и задания	28-30	Уровневая шкала
			Кейс-задания	18, 42-44, 46, 48, 50-54	Уровневая шкала

3.Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Для оценки знаний, умений, навыков студентов по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система оценки сформированности компетенций студента.

Балльно-рейтинговая система оценки осуществляется в течение всего семестра при проведении аудиторных занятий и контроля самостоятельной работы. Показателями ОМ являются: текущий опрос в виде собеседования на лабораторных работах, практических занятиях, тестовые задания в виде решения контрольных работ на практических работах и самостоятельно (домашняя контрольная работа) и сдачи курсовой работы по предложенной преподавателем теме. Оценки выставляются в соответствии с графиком контроля текущей успеваемости студентов в автоматизированную систему баз данных (АСУБД) «Рейтинг студентов».

Обучающийся, набравший в семестре более 60 % от максимально возможной балльно-рейтинговой оценки работы в семестре получает зачет автоматически.

Студент, набравший за текущую работу в семестре менее 60 %, т.к. не выполнил всю работу в семестре по объективным причинам (болезнь, официальное освобождение и т.п.) допускается до зачета, однако ему дополнительно задаются вопросы на собеседовании по разделам, выносимым на зачет.

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме *письменного ответа* и предусматривает возможность последующего собеседования (зачета).

В случае неудовлетворительной сдачи зачета студенту предоставляется право повторной сдачи в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии. При повторной сдаче зачета количество набранных студентом баллов на предыдущем зачете не учитывается.

3.1Тесты (тестовые задания)

3.1.1 ОПК-3 - Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов

№ задания	Тест (тестовое задание)
1	Теория, в которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом, является _____ теория лидерства Ответ: системная
2	Управленческая решетка Р Блейка и Дж Моутон включает _____, демократический, пессимистический, организаторский и манипулятивный стили руководства Ответ: диктаторский
3	Устойчивый способ поведения для побуждения последователей к достижению поставленной цели - это _____ лидерства Ответ: стиль

4	<p>Для обеспечения отсутствия незаменимых людей, создания командного взаимодействия и сотрудничества в команде лидеров необходим человек, реализующий лидерскую роль ... (по И. Адизесу)</p> <p>А) интегратора Б) предпринимателя В) управляющего Г) производителя</p>
5	<p>Метод направленный на изучение социально-психологического климата, характера отношений и структуры коллектива, позволяющий выявить лидера. называется ...</p> <p>А) проективным Б) наблюдением в создаваемых ситуациях В) социометрией Г) самооценочным опросником</p>
6	<p>Одним из условий образования малой группы является ...</p> <p>А) изолированность членов группы друг от друга Б) групповая открытость В) наличие общей территории Г) дифференциация</p>
7	<p>Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны соблюдать ее члены, называются групповыми ...</p> <p>А) мнениями Б) целями В) нормами Г) ценностями</p>
8	<p>Согласно системной теории лидерства, основные системные требования, предъявляемые к лидеру группы:...</p> <p>А) координация активности группы, обеспечение безопасности членов, поддержание веры в будущее Б) координация активности группы, определение целей деятельности, контроль соблюдения групповых норм В) координация деятельности группы, организация ее функционирования, мотивация членов на достижение высоких результатов, контроль исполнения</p>
9	<p>Это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов</p> <p>А) лидерство в малой группе Б) конформизм в малой группе В) влияние меньшинства Г) автокинетический феномен</p>
10	<p>Такое проявление невербального лидерства, как мобилизация, представляет собой впечатление от нашего вида (восприятие нашей внешности)</p> <p>А) рабочее состояние тела, приспособление его к затрате усилий и относительно широкому выбору действий Б) готовность человека к предстоящему действию, характеризуемая общей собранностью внимания В) произвольное приспособление человеком положения своего тела для воздействия на внешний объект, с тем чтобы приспособить объект к своим нуждам</p>
11	<p>В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...</p> <p>А) мотиватора Б) социального работника В) изыскателя ресурсов Г) генератора идей</p>
12	<p>К непсихологическим критериям оценки эффективности групповой деятельности можно отнести</p> <p>А) действенность; Б) экономичность;</p>

	В) производительность; Г) все указанные варианты				
13	Виды команд, которые выделяют в соответствии с родом деятельности А) занимающиеся подготовкой организаций Б) производственные команды В) управляющие команды Г) все указанные варианты				
14	Командообразование может происходить двумя путями: естественным (стихийным) и целенаправленным (управляемым). Установите соответствие. <table border="1" data-bbox="375 488 1524 696"> <tr> <td>1. Естественный (стихийный) путь командообразования</td> <td>А. команда созданная целенаправленно для осуществления определенной деятельности</td> </tr> <tr> <td>2. Целенаправленный (управляемый) путь командообразования</td> <td>Б. группа последовательно проходит три стадии самостоятельно и осознанно, приходя к формированию команды.</td> </tr> </table> Ответ: 1- Б 2- А	1. Естественный (стихийный) путь командообразования	А. команда созданная целенаправленно для осуществления определенной деятельности	2. Целенаправленный (управляемый) путь командообразования	Б. группа последовательно проходит три стадии самостоятельно и осознанно, приходя к формированию команды.
1. Естественный (стихийный) путь командообразования	А. команда созданная целенаправленно для осуществления определенной деятельности				
2. Целенаправленный (управляемый) путь командообразования	Б. группа последовательно проходит три стадии самостоятельно и осознанно, приходя к формированию команды.				
15	Профессиограмма - это: А) перечень прав и обязанностей работников; Б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии; В) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку. Г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;				
16	Конфликтная ситуация - это: А) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями; Б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации; В) состояние переговоров в ходе конфликта; Г) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.				
17	Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это: А) приспособление, уступчивость; Б) уклонение; В) сопротивление, конкуренция; Г) сотрудничество;				
18	Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать: А) власть, основанная на принуждении; Б) власть, основанная на вознаграждении; В) экспертная власть; Г) эталонная власть;				
19	Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это: А) различные методы стимулирования; Б) методы информирования; В) методы убеждения; Г) методы административного принуждения;				
20	Что такое адаптация персонала?				

	<p>А) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;</p> <p>Б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;</p> <p>В) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;</p> <p>Г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;</p>
21	<p>_____ - это осознанное побуждение личности к определенному действию</p> <p>Ответ: Мотив</p>
22	<p>Комплексная оценка работы - это:</p> <p>А) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;</p> <p>Б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;</p> <p>В) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;</p> <p>Г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.</p>
23	<p>Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:</p> <p>А) аттестация;</p> <p>Б) дискриминация;</p> <p>В) авторизация;</p> <p>Г) должностная инструкция;</p>
24	<p>Разделение труда предусматривает:</p> <p>А) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;</p> <p>Б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;</p> <p>В) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.</p> <p>Г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;</p>
25	<p>В чём заключается системный подход к менеджменту?</p> <p>А) эффективность компании повышается в результате взаимосвязанного управления;</p> <p>Б) организация рассматривается в виде системы с сетью бизнес-процессов;</p> <p>В) качество продукции улучшается благодаря работе структурных подразделений компании;</p> <p>Г) проводится оценка профессиональных знаний с помощью контрольных вопросов</p>
26	<p>Один из составных элементов механизма управления качеством производства:</p> <p>А) система контроля качества;</p> <p>Б) политика инновационных разработок;</p> <p>В) менеджмент контроля качества;</p> <p>Г) оценка персонала</p>
27	<p>Кто отвечает за политику организации в сфере качества?</p> <p>А) Совет директоров;</p> <p>Б) руководители организации;</p> <p>В) наёмный квалифицированный менеджмент;</p> <p>Г) менеджеры структурных подразделений</p>

3.2 Расчетные задачи (Разноуровневые задачи и задания) для практических занятий

3.2.1 ОПК-3 - Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов

№ задания	Текст задания
28	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на психологический климат и взаимоотношения в команде.</p> <p>Ситуация: Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию.</p> <p>Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.2. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей третьей, незаинтересованной стороны.3. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения. <p>4. Выяснить, кто служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей.</p>
29	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на интересы дела.</p> <p>Ситуация: Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.2. Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.3. Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.
30	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован на интересы дела.</p> <p>Ситуация: В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в это ситуации?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: “Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это”.2. Предложу подгруппе: “Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения” Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение.3. Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

31	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на самого себя.</p> <p>Ситуация: Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.</p> <p>Выберите предпочтительное решение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю. 2. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд. 3. Сначала выполняю задание вышестоящего начальника. <p>3. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.</p>																		
32	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован на психологический климат и взаимоотношения в команде.</p> <p>Ситуация: В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в это ситуации?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: “Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это”. 2. Предложу подгруппе: “Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения” 3. Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение. 4. Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего. 																		
33	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на самого себя.</p> <p>Ситуация: Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз. 2. Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем. 3. Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? 4. Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива. 																		
34	<p>На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала машиностроительного предприятия для выполнения двух видов работ, используя метод трудоемкости. Ответ округлить до целых знаков.</p> <p><i>Исходные данные</i></p> <table border="1" data-bbox="300 1664 1501 1888"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>Вид работы А</th> <th>Вид работы Б</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Трудоемкость изделия, час</td> <td>0,8</td> <td>0,6</td> </tr> <tr> <td>Производственная программа, шт.</td> <td>1000</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td>Время для изменения остатка незавершенного производства, час</td> <td>100</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>Планируемый процент выполнения норм, %</td> <td>104</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>Полезный фонд времени одного работника, час</td> <td>432,5</td> <td>432,5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответ: 4 человека</p>	Показатели	Вид работы А	Вид работы Б	Трудоемкость изделия, час	0,8	0,6	Производственная программа, шт.	1000	1000	Время для изменения остатка незавершенного производства, час	100	150	Планируемый процент выполнения норм, %	104	105	Полезный фонд времени одного работника, час	432,5	432,5
Показатели	Вид работы А	Вид работы Б																	
Трудоемкость изделия, час	0,8	0,6																	
Производственная программа, шт.	1000	1000																	
Время для изменения остатка незавершенного производства, час	100	150																	
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105																	
Полезный фонд времени одного работника, час	432,5	432,5																	
35	<p>На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность персонала машиностроительного предприятия по нормам обслуживания. Ответ округлить до целых знаков.</p>																		

	Исходные данные		
	Виды работ по обслуживанию агрегата	Время выполнения операции, час	Количество операций за смену
	Загрузка агрегата	0,02	60
	Контроль рабочего процесса	0,08	120
	Выгрузка агрегата	0,03	60
	<p>Количество агрегатов - 8. Режим работы агрегатов - двухсменный. Количество агрегатов, работающих в 1-ю смену, - 8. Количество агрегатов, работающих во 2-ю смену, - 4. Полезный фонд времени одного работника за смену - 7 ч. Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата - 1,4 часа. Коэффициент пересчета явочной численности в списочную - 1,15.</p>		
	Ответ: 28 человек		
36	<p>Среднесписочная численность работников строительного-монтажного треста в отчетном году составляла 2300 чел. На протяжении года было уволено по собственному желанию 295 чел., за нарушение трудовой дисциплины – 50 чел. Определите коэффициент текучести кадров. Ответ округлить до сотых знаков.</p>		
	Ответ: 0,15		

3.3 Кейс-задания

3.3.1 ОПК-3 - Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов

№ задания	Задания для решения кейс-задачи
37	<p>Арматура предприятия «ТрубАрм» эксплуатируется на предприятиях нефтегазового комплекса.</p> <p>Основными видами деятельности «ТрубАрм» являются: проектирование, изготовление, ремонт и техническое обслуживание трубопроводной арматуры нефтепромыслового оборудования; проведение сертификационных и других видов испытаний промышленной трубопроводной арматуры; производство и реализация трубопроводной арматуры, другой машиностроительной продукции, товаров народного потребления.</p> <p>Экономические показатели предприятия свидетельствуют о динамичности его функционирования и развития. На предприятии работает 2235 чел. Из них: 296 чел. – руководящий состав, 347 чел. – инженерно-технические работники, 1147 чел. – рабочие основного производства, 445 чел. – вспомогательный персонал. В последнее время руководство предприятия наблюдает неблагоприятную ситуацию: снизилось качество работы, возросло количество брака, рабочие не хотят работать сверх нормы, некоторые работники ищут другое место работы и т.д.</p> <p>Для анализа сложившейся ситуации на предприятии отделом кадров был проведен опрос. В качестве респондентов выступили рабочие основного производства предприятия. По результатам опроса работников, были выявлены ключевые проблемы в мотивации рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> – низкий уровень оплаты труда; – тяжелые условия труда; – отсутствие социальных льгот;

	<ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень организации труда; - плохие взаимоотношения в коллективе; - отсутствие возможности самореализации и развития; - отсутствие взаимопонимания между руководством предприятия и рабочими. <p>Кроме того, по результатам проведенного исследования были сформированы предпочтения работников по повышению их мотивации:</p> <ul style="list-style-type: none"> -повышение заработной платы -привязка заработной платы к результатам труда -улучшение условий труда -улучшение социально-психологического климата -возможности карьерного роста -сплочение коллектива -расширение полномочий -устная похвала <p>Вопросы и задания</p> <p>1. На основании выявленных проблем и предпочитаемых мотивов работников разработайте мероприятия по повышению мотивации персонала «ТрубАрм» с целью обеспечения эффективных результатов.</p>
38	<p>Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Как вы себя поведете?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело. 2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет. 3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место. 4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.
39	<p>На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. В условиях стратегического управления комбинатом формируется система стратегического управления персоналом, главная задача которой - выработка вариантов стратегии управления персоналом на предстоящие 5 лет. Характеристика условий деятельности комбината на этот период, а также нынешнего состояния его трудового потенциала представлена ниже.</p> <p>Характеристика условий деятельности комбината на пятилетний период</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Технологии основного производства останутся совместимыми с применяемыми. Электросталеплавильное производство будет качественно развиваться в результате внедрения новых современных мощностей. 2. Объем производства в течение ближайших пяти лет, несмотря на имеющиеся возможности и внедрение новых производственных комплексов (начиная с 2022-2023 г.), снизится, а затем незначительно повысится (в конце 2025 г.) и будет зависеть от экспортных поставок металла. 3. Жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен. 4. Рынок рабочей силы в перспективе на ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия в основных категориях производственного и управленческого персонала. Дефицит предложения затронет сегмент рынка специалистов управленческого звена в возрасте до 35 лет с опытом работы 5-8 лет по современным специальностям. <p>Текущее состояние трудового потенциала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного пер-

	<p>сонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством - 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления - 37 лет.</p> <p>2. В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.</p> <p>3. Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).</p> <p>4. Социальный статус персонала предприятия характеризуется оценкой в 3 балла (по пяти-балльной шкале).</p> <p>5. Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Существует потребность в дальнейшем развитии системы управления персоналом.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Исходя из предполагаемых условий деятельности комбината и нынешнего состояния трудового потенциала разработайте предложения по совершенствованию менеджмента персонала в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений, представьте алгоритмы их реализации, отразив в них желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим его текущее состояние: демографическая и профессионально-квалификационная структуры персонала, уровень корпоративной культуры, социальный статус персонала, состояние системы управления персоналом.</p>
40	<p>Торгово-промышленная организация более пяти лет работает в области производства и оптовых продаж товаров народного потребления. Общее число работников организаций около 400 человек. Организация имеет развитую организационную структуру, построенную по линейно-функциональному принципу: разнообразие оргструктуры, разное отношение работников к конечному продукту организации предполагает использование различных способов и принципов мотивации и стимулирования для всех категорий персонала.</p> <p>Однако существующая в организации система заработной платы не отличается разнообразием, настроенностью на конечный результат и требуемое производственное поведение работников организации. Менеджеры коммерческого отдела получают простой комиссионный процент от объема продаж, у производственных рабочих сдельная оплата труда, все остальные работники получают твердый оклад, величина которого мало зависит от результативности труда. Отсутствие ясных и понятных принципов в политике стимулирования, субъективизм, а также общий уровень денежного вознаграждения, который был ниже рыночного, привели к проблемам в кадровой политике организации. Пала эффективность ее деятельности, повысилась текучесть кадров, при этом уходили лучшие специалисты.</p> <p>Руководство организации пришло к пониманию того факта, что основная проблема лежит в области мотивации и стимулирования деятельности работников, и приняло решение провести реорганизацию системы стимулирования персонала в организации.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Провести диагностику трудовой мотивации с целью выявления ценностных ориентации и удовлетворенности трудом персонала организации и обеспечения эффективных результатов. Исследование трудовой мотивации провести по следующим факторам: факторы удовлетворенности трудом; ценностные факторы труда. Разработайте анкету для проведения широкого опроса и заключительного собеседования по получению более развернутой информации.</p>
41	<p>Бетонщик К вышел на работу во вторую смену, которая начиналась в 16 часов. Мастер обнаружил, что К находится в состоянии алкогольного опьянения, и сказал ему, чтобы он покинул территорию стройки, после чего доложил об этом факте начальни-</p>

	<p>ку участка. В 15 часов 50 минут начальник участка также сказал К, чтобы он шел домой, завтра будет с ним разбираться.</p> <p>Со стройки К не ушел, а переодевшись в рабочую одежду, поднялся на четвертый этаж в третьей секции строящегося жилого дома, где работало звено арматурщиков (звено бетонщиков, в составе которого был К, работало во второй секции). Там он подошел к арматурщику П, после разговора с которым пошел в сторону второй секции по наружной кирпичной стене. Дойдя до середины лестничной клетки, он упал с высоты 13,3 м, получив при этом смертельную травму. По заключению судмедэкспертизы, К в момент травмы находился в состоянии алкогольного опьянения.</p> <p>Вопросы и задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Несут ли ответственность за действия пострадавшего руководители работ (мастер и начальник участка)? 2. Кто проводит расследование несчастного случая? 3. Кто должен подписывать акт?
42	<p>Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Кто из участников выбрал неверную модель поведения? Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело? Смогут ли коллеги наладить отношения?</p>
43	<p>В проектно-отделе машиностроительного предприятия работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничные никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия</p>

	<p>высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадила Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.</p> <p>Вопросы и задания Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию? Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие? Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему? Предложите компании решение проблемы.</p>
44	<p>Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная, которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в компании больше года и свои обязанности выполняет качественно. Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу. А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. В общем, Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть корпоративные правила, исполнения которых требуют прежде всего от Вас. Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходить, хотя бы потому что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях. Сегодня 14 января: прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда сотрудница согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же. Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях. Кроме того, Вы планировали повысить ее, но теперь думаете, следует ли это делать.</p> <p>Вопросы и задания Нужно ли учитывать факт опозданий, принимая решение о повышении сотрудника? Нужно ли сразу применять дисциплинарные меры? Аргументируйте свое решение.</p>
45	<p>На фирме сформировался демократический стиль руководства. Определите приемы по принятию решений при следующих параметрах:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) распределение ответственности; б) отношение к подбору кадров; в) отношение к инициативе; г) отношение к дисциплине; и) способ доведения решения до исполнителей. <p>Вопросы и задания Проанализируйте проблему, разработайте организационно-управленческие решения, представьте алгоритмы их реализации.</p>
46	<p>Начальник коммерческого отдела машиностроительного предприятия В.С. Арбелин 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. Краско, 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. Корнилов, имеющий опыт работы на аналогичной должности.</p> <p><i>Описание отдела:</i> 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.</p> <p>Вопросы и задания</p>

	<p>1. Опишите действия нового начальника А.Р. Корнилова и определять порядок выполнения работ трудовым коллективом с целью обеспечения эффективных результатов по выводу подразделения из создавшегося положения в зависимости от стиля руководства (авторитарный или демократический).</p> <p>2. Сделайте заключение о том, какой из стилей управления является наиболее эффективным в сложившейся ситуации, способствующий достижению поставленной цели при реализации стратегии сотрудничества.</p>
47	<p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>1 Опишите желаемое состояние кадрового потенциала предприятия.</p> <p>2 Исходя из описанных условий функционирования предприятия и перспектив его развития разработайте исполнительские решения в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений для реализации стратегии управления персоналом и достижения желаемого состояния кадрового потенциала.</p>
48	<p>Максим Киверин 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 Максим приобрел некоторые практические навыки работы, но на этом заводе он был впервые.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>1 Опишите виды адаптации нового работника.</p> <p>2 Определите, с какими проблемами может столкнуться новый работник.</p> <p>3 Разработайте программу адаптации Максима Киверина.</p>
49	<p>На предприятии ООО «СтройТехника» Сергей Петров проработал два года бригадиром участка, но попал под сокращение штатов. Его привлекла вакансия сменного мастера на близком по профилю предприятии по выпуску дорожной и спецтехники. Сергей с легкостью выдержал вступительный отбор и подписал трудовой договор. Через три дня ему предстояло начать работать в цехе по сборке электромоторов. Перед тем как приступить к работе, Сергей решил собрать информацию о новом месте работы. По собранной Сергеем предварительной информации, цех сборки – самое слабое место на предприятии. Работа цеха не ритмична: простои в первой половине месяца сменяются «штурмовщиной». Несмотря на сверхурочную работу и</p>

	<p>работу в выходные дни в оставшееся время цех не успевает справиться с планом. Да и качество работы заметно страдает: увеличилось число рекламаций, потерь от брака. В результате цех лишается премий, что существенно снижает размер заработка рабочих. Как следствие, большое число увольняющихся: текучесть составляет 20-25% в год.</p> <p>Основная доля рабочих цеха в возрасте до 30 лет. В цехе сложилась неблагоприятная ситуация с трудовой дисциплиной: много опозданий, прогулов. Нарушается и технологическая дисциплина, сроки ремонта и обслуживания оборудования. Часто сменяются в цехе мастера. Так, за последние два года уволилось четыре человека. Именно от Сергея как от нового мастера ждут изменения ситуации в лучшую сторону по всем показателям: выполнению плана, качеству продукции, дисциплине, текучести.</p> <p>Вопросы и задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представьте себя на месте Сергея. Первый рабочий день: какие первоочередные дела и задачи вы бы запланировали на этот день? Составьте расписание первого рабочего дня. 2. Вам необходимо провести первое собрание с трудовым коллективом. Какой линии поведения, вы считаете, нужно придерживаться? Составьте план проведения собрания и примерную вступительную речь. 3. Определите порядок выполнения работ трудовым коллективом с целью обеспечения эффективных результатов 4. Разработайте исполнительские решения в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений. 5. Как вы будете действовать, если в первый же день столкнетесь со следующими ситуациями: <ul style="list-style-type: none"> – за несколько минут до назначенного собрания с рабочими вас неожиданно вызывают на совещание руководителей цехов и мастеров; – молодой рабочий просит дать ему отгул на завтрашний день, так как ему надо навестить маму в больнице; – вам звонят и, не представившись, требуют назначить на сегодняшний вечер трех человек для дежурства по охране общественного порядка на улицах, прилегающих к территории завода; – к вам подходит группа рабочих и начинает жаловаться на одного из работников; – в обеденный перерыв к вам подойдет пожилой рабочий и начнет ругать прежнего мастера; – вам предложат вечером после работы собраться дома у одного из рабочих и отметить ваше вступление в должность. 6. Какие шаги, по вашему мнению, необходимы в первый месяц работы?
50	<p>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.</p> <p>Вопросы и задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Проанализируйте конфликт, представленный в ситуации. Выделите и опишите основные элементы и причины конфликта, его динамику. 2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации? 3 Оцените последствия конфликта для организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.

51	<p>В одну из бригад пришел новый человек. Он и раньше работал в цехе, но на другом участке. Его знали в коллективе как грамотного работника. Бригаде, в которую он перешел, приходилось постоянно напряженно работать в конце месяца, часто без выходных, сверхурочно. Это давало возможность хорошо зарабатывать. В первый же выходной, который для бригады оказался рабочим днем, новичок не вышел на работу. Он объяснил свой невыход неотложными семейными делами. То же самое произошло и в следующий раз.</p> <p>Бригадир вынес свое решение коротко и ясно: «Еще раз не выйдешь на работу, когда это потребуется, вылетишь из бригады». С этого дня новенький всегда выходил на сверхурочные работы, но вел себя нервно, напряженно. В любой «подходящий» момент он выражал недовольство стилем работы бригадира. В один из рабочих дней начала месяца, когда бригада сидела без работы, так как не было деталей, новичок стал обвинять в этом бригадира. Бригадир его резко одернул: «Ты здесь без году неделя, сиди и молчи». Между ними возник спор, в котором приняли участие и другие. Разговор шел на самых высоких тонах.</p> <p>С этого момента отношения новичка и бригадира приняли открыто конфликтный характер. На одном собрании по инициативе и под нажимом бригадира новичка исключили из бригады за нарушение трудовой дисциплины (опоздал на рабочее место). Не все члены бригады голосовали за это решение, но высказать свое мнение не решились.</p> <p>Вопросы и задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Проанализируйте конфликт, представленный в ситуации. Выделите и опишите основные элементы и причины конфликта, его динамику. 2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации? 3 Оцените последствия конфликта для организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.
52	<p>Молодая женщина, работающая на одном из участков цеха, обратилась к мастеру с просьбой о переводе ее на другой участок в этом же цехе. Объяснила она это тем, что ей приходится часто оставаться сверхурочно, а она не может, т.к. у нее двое маленьких детей. Другие работницы вынуждены делать ее работу, недовольны этим, отношения становятся напряженными.</p> <p>Мастер не возражал против перевода и обещал поставить вопрос перед начальником цеха. Прошла неделя, и работница вновь обратилась к мастеру. Тот отвечал, что все передал начальнику цеха, вопрос решается, надо подождать. Через неделю работница вновь обратилась к мастеру. Тот ответил: «Отстань на время, не до тебя сейчас, конец месяца». Работница в тот же день подошла к начальнику цеха. Выслушав ее, он ответил, что мастер ему ничего не передавал, пусть она зайдет через несколько дней.</p> <p>После этого возмущенная работница в присутствии всего участка заявила мастеру, что он ее обманул и думает только о том, чтобы выслужиться перед начальством. Разгорелась ссора. На следующий день она подала заявление на увольнение с завода по собственному желанию.</p> <p>Вопросы и задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Проанализируйте конфликт, представленный в ситуации. Выделите и опишите основные элементы и причины конфликта, его динамику. 2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации? 3 Оцените последствия конфликта для организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.
53	<p>На должность заместителя начальника цеха по производству был назначен новый человек. Он быстро вошел в круг своих обязанностей и вскоре принимал участие в решении почти всех вопросов жизни цеха. На очередном производственном совещании начальник цеха потребовал от одного из мастеров объяснить причины невыполнения плана его участком. Мастер ответил, что это произошло из-за несвоевременной подачи деталей с других участков и отсутствия в начале месяца комплектующих узлов. И сколько он ни говорил об этом зам. начальника, тот ничего не сделал.</p>

	<p>После этого совещания зам. начальника стал почти все время находиться непосредственно на участках, больше контролировать дисциплину и качество труда. Больше всего замечаний у него было к тому мастеру, что выступал с критикой в его адрес. Между ними часто возникали споры, мастер заявлял, что к нему придираются по мелочам, мешают работать. На одной из планерок зам. начальника стал говорить о недостатках в работе отдельных участков. «Ну, вот, сейчас опять начнет сводить счеты!» – бросил реплику мастер. «Что ты имеешь в виду?!» – резко спросил зам. начальника. Мастер промолчал. Зам. продолжил свое выступление. С этого момента их отношения стали открыто неприязненными.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>1 Проанализируйте конфликт, представленный в ситуации. Выделите и опишите основные элементы и причины конфликта, его динамику.</p> <p>2 Какие методы разрешения конфликта было бы целесообразно использовать в ситуации?</p> <p>3 Оцените последствия конфликта для организации. Дайте рекомендации по предупреждению конфликтов подобного типа в организации.</p>
54	<p>В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?</p> <p>а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.</p> <p>б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.</p> <p>в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.</p> <p>г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.</p> <p>Вопросы и задания</p> <p>Проанализируйте проблему, разработайте исполнительские решения в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений, представьте алгоритмы их реализации.</p>

3.4 Зачет

3.4.1 ОПК-3 - Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов

№ вопроса	Текст вопроса
55	Классификация персонала
56	Характеристики трудового коллектива
57	Направления развития трудового коллектива
58	Методы управления коллективом исполнителей
59	Планирование потребности в кадрах
60	Планирование выполнения работ коллективом исполнителей
61	Организация и определение порядка выполнения работ коллективом исполнителей
62	Расстановка и адаптация персонала

63	Организация рабочего места
64	Оценка эффективности управления персоналом
65	Принятие управленческих решений в условиях спектра мнений исполнителей
66	Управление персоналом в кризисных ситуациях
67	Стили руководства
68	Управление деловой карьерой сотрудников
69	Культура и этика деловых отношений
70	Управление конфликтами с учетом психологии производственных отношений

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;

- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также методическими указаниями.

В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине (средневзвешенная – среднеарифметическое из всех оценок в течение периода изучения дисциплины; с использованием штрафных баллов за недочеты; интегральная – суммирование набранных баллов за каждое задание и пр.)

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (предмет или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
<p>ОПК-3 - Способен организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений; определять порядок выполнения работ, организовывать в подразделении работы по совершенствованию, модернизации и унификации выпускаемых изделий и их элементов, разработке проектов стандартов и сертификатов, обеспечивать адаптацию современных версий систем управления качеством к конкретным условиям производства на основе международных стандартов</p>					
<p>ЗНАТЬ: основы психологии производственных отношений, планирования, организации работ и определение порядка их выполнения коллективом исполнителей;</p>	Банк тестовых заданий	Результат тестирования	- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	отлично	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	хорошо	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	удовлетворительно	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы менее чем на 60 % всех тестовых вопросов	неудовлетворительно	Не освоена (не достаточный)
	Собеседование (зачет)	Уровень владения материалом	Студент демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в полном объеме, достаточном для качественного выполнения всех профессиональных действий	зачтено	Освоена (базовый, повышенный)
			Студент не демонстрирует владение информацией на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, в объеме, требуемом для выполнения профессиональных действий	не зачтено	Не освоена (недостаточный)
<p>УМЕТЬ: планировать, организовывать и определять порядок выполнения работ трудовым коллективом с целью обеспечения эффективных результатов;</p>	Разноуровневые задачи и задания	Содержание решения	Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел верный расчет, представил обоснованные выводы, ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе	отлично	Освоена (повышенный)
			Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел верный расчет, представил обоснованные выводы, ответил на все вопросы, имеются незначительные замечания по тексту и оформлению задачи, допустил не более 3 ошибок в ответе	хорошо	Освоена (повышенный)

			Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел верный расчет, но не сформулировал выводы, ответил не на все вопросы, имеются значительные замечания по тексту и оформлению задачи, допустил не более 5 ошибок в ответе	удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Студент не изучил необходимые источники или выбрал неверную методику и провел неверный расчет, ответил не на все вопросы, не сформулировал выводы, имеются значительные замечания по тексту и оформлению задачи, допустил более 5 ошибок в ответе	неудовлетворительно	Не освоена (не достаточный)
ВЛАДЕТЬ: способностью организовывать работу коллективов исполнителей; принимать исполнительские решения в условиях спектра мнений с учетом психологии производственных отношений;	Кейс-задания	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Ход решения соответствует методике решения кейс-задания. Объяснена последовательность действий и смысл проводимых в них вычислений, применен креативный, инновационный подход при решении поставленной задачи.	отлично	Освоена (повышенный)
			Решение по смыслу верно, отсутствуют математические или смысловые ошибки, это отражает все действия, необходимые для получения ответа.	хорошо	Освоена (повышенный)
			Участник записал правильное решение и ответ: Кейс решен без учета дополнительных условий, в первоначальном виде.	удовлетворительно	Освоена (базовый)
			Участник дал неправильный ответ, не верно трактовал ситуацию, предложил ошибочные управленческие решения.	неудовлетворительно	Не освоена (не достаточный)